

Maputo

Q01	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Tenho material e equipamento					
Count	32	78	19	51	5
Count Percent	17.3%	42.2%	10.3%	27.6%	2.7%
Sei o que se espera do meu trabalho					
Count	4	9	36	99	32
Count Percent	2.2%	5.0%	20.0%	55.0%	17.8%
Recebi um reconhecimento ou elogio					
Count	52	59	26	35	11
Count Percent	28.4%	32.2%	14.2%	19.1%	6.0%
Chefe preocupa-se por mim					
Count	17	24	58	65	22
Count Percent	9.1%	12.9%	31.2%	34.9%	11.8%
Encorajam a minha evolução					
Count	18	21	38	77	31
Count Percent	9.7%	11.4%	20.5%	41.6%	16.8%
Alguém falou-me do meu progresso					
Count	33	55	26	52	17
Count Percent	18.0%	30.1%	14.2%	28.4%	9.3%
Sinto que o meu trabalho é importante					
Count	6	15	30	80	54
Count Percent	3.2%	8.1%	16.2%	43.2%	29.2%
Colegas comprometidos com bom trabalho					
Count	5	20	48	87	25
Count Percent	2.7%	10.8%	25.9%	47.0%	13.5%

Sofala

Q01	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Tenho material e equipamento					
Count	5	21	3	37	8
Count Percent	6.8%	28.4%	4.1%	50.0%	10.8%
Sei o que se espera do meu trabalho					
Count	1	5	16	37	14
Count Percent	1.4%	6.8%	21.9%	50.7%	19.2%
Recebi um reconhecimento ou elogio					
Count	16	20	6	18	11
Count Percent	22.5%	28.2%	8.5%	25.4%	15.5%
Chefe preocupa-se por mim					
Count	6	3	11	39	17
Count Percent	7.9%	3.9%	14.5%	51.3%	22.4%
Encorajam a minha evolução					
Count	5	7	10	36	17
Count Percent	6.7%	9.3%	13.3%	48.0%	22.7%
Alguém falou-me do meu progresso					
Count	12	12	15	25	11
Count Percent	16.0%	16.0%	20.0%	33.3%	14.7%
Sinto que o meu trabalho é importante					
Count	3	3	6	28	36
Count Percent	3.9%	3.9%	7.9%	36.8%	47.4%
Colegas comprometidos com bom trabalho					
Count	4	7	12	32	21
Count Percent	5.3%	9.2%	15.8%	42.1%	27.6%

Zambézia

Q01	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Tenho material e equipamento					
Count	15	31	8	20	2
Count Percent	19.7%	40.8%	10.5%	26.3%	2.6%
Sei o que se espera do meu trabalho					
Count	2	7	12	33	21
Count Percent	2.7%	9.3%	16.0%	44.0%	28.0%
Recebi um reconhecimento ou elogio					
Count	22	21	13	12	7
Count Percent	29.3%	28.0%	17.3%	16.0%	9.3%
Chefe preocupa-se por mim					
Count	7	12	17	33	7
Count Percent	9.2%	15.8%	22.4%	43.4%	9.2%
Encorajam a minha evolução					
Count	8	11	13	34	10
Count Percent	10.5%	14.5%	17.1%	44.7%	13.2%
Alguém falou-me do meu progresso					
Count	14	17	15	21	8
Count Percent	18.7%	22.7%	20.0%	28.0%	10.7%
Sinto que o meu trabalho é importante					
Count	4	6	5	42	19
Count Percent	5.3%	7.9%	6.6%	55.3%	25.0%
Colegas comprometidos com bom trabalho					
Count	4	10	19	32	10
Count Percent	5.3%	13.3%	25.3%	42.7%	13.3%

Nampula

Q01	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Tenho material e equipamento					
Count	11	16	4	14	2
Count Percent	23.4%	34.0%	8.5%	29.8%	4.3%
Sei o que se espera do meu trabalho					
Count	1	3	13	19	8
Count Percent	2.3%	6.8%	29.5%	43.2%	18.2%
Recebi um reconhecimento ou elogio					
Count	13	15	5	8	5
Count Percent	28.3%	32.6%	10.9%	17.4%	10.9%
Chefe preocupa-se por mim					
Count	4	5	12	20	6
Count Percent	8.5%	10.6%	25.5%	42.6%	12.8%
Encorajam a minha evolução					
Count	8	9	9	17	4
Count Percent	17.0%	19.1%	19.1%	36.2%	8.5%
Alguém falou-me do meu progresso					
Count	12	10	8	17	
Count Percent	25.5%	21.3%	17.0%	36.2%	
Sinto que o meu trabalho é importante					
Count	2	6	6	20	12
Count Percent	4.3%	13.0%	13.0%	43.5%	26.1%
Colegas comprometidos com bom trabalho					
Count	3	4	15	20	6
Count Percent	6.3%	8.3%	31.3%	41.7%	12.5%

Maputo

Q02	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Postos por escrito e bem definidos					
Count	13	23	39	93	13
Count Percent	7.2%	12.7%	21.5%	51.4%	7.2%
Simples, claros e fáceis de entender					
Count	8	29	32	94	16
Count Percent	4.5%	16.2%	17.9%	52.5%	8.9%
Não forçam a muitos passos administrativos					
Count	17	47	56	49	8
Count Percent	9.6%	26.6%	31.6%	27.7%	4.5%
Não são alterados com frequência					
Count	12	28	29	89	14
Count Percent	7.0%	16.3%	16.9%	51.7%	8.1%
Implementados adequadamente					
Count	9	21	28	42	10
Count Percent	8.2%	19.1%	25.5%	38.2%	9.1%
Os que os violam serão sempre punidos					
Count	18	35	56	53	18
Count Percent	10.0%	19.4%	31.1%	29.4%	10.0%
Sempre cumpridos rigorosamente					
Count	20	44	55	48	13
Count Percent	11.1%	24.4%	30.6%	26.7%	7.2%
São adequados e servem bem à organização					
Count	9	39	59	58	14
Count Percent	5.0%	21.8%	33.0%	32.4%	7.8%
A sua violação não pode ser mantida em segredo					
Count	10	30	37	77	28
Count Percent	5.5%	16.5%	20.3%	42.3%	15.4%

Sofala

Q02	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Postos por escrito e bem definidos					
Count	1	10	11	35	16
Count Percent	1.4%	13.7%	15.1%	47.9%	21.9%
Simples, claros e fáceis de entender					
Count	1	12	2	42	17
Count Percent	1.4%	16.2%	2.7%	56.8%	23.0%
Não forçam a muitos passos administrativos					
Count	6	10	26	26	1
Count Percent	8.7%	14.5%	37.7%	37.7%	1.4%
Não são alterados com frequência					
Count	6	8	9	37	6
Count Percent	9.1%	12.1%	13.6%	56.1%	9.1%
Implementados adequadamente					
Count	2	7	9	9	4
Count Percent	6.5%	22.6%	29.0%	29.0%	12.9%
Os que os violam serão sempre punidos					
Count	8	5	15	21	24
Count Percent	11.0%	6.8%	20.5%	28.8%	32.9%
Sempre cumpridos rigorosamente					
Count	5	12	28	18	9
Count Percent	6.9%	16.7%	38.9%	25.0%	12.5%
São adequados e servem bem à organização					
Count	2	4	22	35	10
Count Percent	2.7%	5.5%	30.1%	47.9%	13.7%
A sua violação não pode ser mantida em segredo					
Count	3	6	11	34	20
Count Percent	4.1%	8.1%	14.9%	45.9%	27.0%

Zambézia

Q02	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Postos por escrito e bem definidos					
Count	7	11	16	36	5
Count Percent	9.3%	14.7%	21.3%	48.0%	6.7%
Simples, claros e fáceis de entender					
Count	6	6	13	41	9
Count Percent	8.0%	8.0%	17.3%	54.7%	12.0%
Não forçam a muitos passos administrativos					
Count	9	21	24	16	2
Count Percent	12.5%	29.2%	33.3%	22.2%	2.8%
Não são alterados com frequência					
Count	6	15	14	30	8
Count Percent	8.2%	20.5%	19.2%	41.1%	11.0%
Implementados adequadamente					
Count	5	13	21	24	6
Count Percent	7.2%	18.8%	30.4%	34.8%	8.7%
Os que os violam serão sempre punidos					
Count	14	12	7	30	11
Count Percent	18.9%	16.2%	9.5%	40.5%	14.9%
Sempre cumpridos rigorosamente					
Count	9	22	18	20	6
Count Percent	12.0%	29.3%	24.0%	26.7%	8.0%
São adequados e servem bem à organização					
Count	3	11	16	33	13
Count Percent	3.9%	14.5%	21.1%	43.4%	17.1%
A sua violação não pode ser mantida em segredo					
Count	7	13	10	33	13
Count Percent	9.2%	17.1%	13.2%	43.4%	17.1%

Nampula

Q02	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Postos por escrito e bem definidos					
Count	5	6	12	16	6
Count Percent	11.1%	13.3%	26.7%	35.6%	13.3%
Simples, claros e fáceis de entender					
Count	3	4	11	23	5
Count Percent	6.5%	8.7%	23.9%	50.0%	10.9%
Não forçam a muitos passos administrativos					
Count	4	11	16	8	3
Count Percent	9.5%	26.2%	38.1%	19.0%	7.1%
Não são alterados com frequência					
Count	3	6	11	17	5
Count Percent	7.1%	14.3%	26.2%	40.5%	11.9%
Implementados adequadamente					
Count	2	2	7	8	3
Count Percent	9.1%	9.1%	31.8%	36.4%	13.6%
Os que os violam serão sempre punidos					
Count	5	8	13	9	9
Count Percent	11.4%	18.2%	29.5%	20.5%	20.5%
Sempre cumpridos rigorosamente					
Count	11	8	14	7	5
Count Percent	24.4%	17.8%	31.1%	15.6%	11.1%
São adequados e servem bem à organização					
Count	4	6	14	13	9
Count Percent	8.7%	13.0%	30.4%	28.3%	19.6%
A sua violação não pode ser mantida em segredo					
Count	5	6	11	13	10
Count Percent	11.1%	13.3%	24.4%	28.9%	22.2%

Maputo

Q03	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Promoções são transparentes					
Count	40	46	41	48	11
Count Percent	21.5%	24.7%	22.0%	25.8%	5.9%
Promoções baseiam-se em regras					
Count	21	37	47	54	27
Count Percent	11.3%	19.9%	25.3%	29.0%	14.5%
Promoções melhoram a eficiência					
Count	10	33	50	64	28
Count Percent	5.4%	17.8%	27.0%	34.6%	15.1%
Promoções são benéficas para o público					
Count	4	21	55	68	35
Count Percent	2.2%	11.5%	30.1%	37.2%	19.1%
Promoções baseadas em desempenho					
Count	14	25	60	60	27
Count Percent	7.5%	13.4%	32.3%	32.3%	14.5%
Promoções baseadas nas habilitações literárias					
Count	9	38	43	67	28
Count Percent	4.9%	20.5%	23.2%	36.2%	15.1%
Promoções baseadas em laços familiares					
Count	24	35	62	44	20
Count Percent	13.0%	18.9%	33.5%	23.8%	10.8%
Promoções baseadas em ligações regionais					
Count	28	44	68	33	11
Count Percent	15.2%	23.9%	37.0%	17.9%	6.0%
Promoções baseadas em ligações políticas					
Count	26	46	59	40	14
Count Percent	14.1%	24.9%	31.9%	21.6%	7.6%
Promoções baseadas em laços no departamento					
Count	17	41	77	43	6
Count Percent	9.2%	22.3%	41.8%	23.4%	3.3%
Promoções facilitadas pelo pagamento de suborno					
Count	30	68	62	16	9
Count Percent	16.2%	36.8%	33.5%	8.6%	4.9%
Promoções facilitadas por favores sexuais					
Count	37	63	71	11	4
Count Percent	19.9%	33.9%	38.2%	5.9%	2.2%

Sofala

Q03	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Promoções são transparentes					
Count	7	7	14	38	10
Count Percent	9.2%	9.2%	18.4%	50.0%	13.2%
Promoções baseiam-se em regras					
Count	10	5	10	29	22
Count Percent	13.2%	6.6%	13.2%	38.2%	28.9%
Promoções melhoram a eficiência					
Count	4	4	12	39	17
Count Percent	5.3%	5.3%	15.8%	51.3%	22.4%
Promoções são benéficas para o público					
Count	4	6	12	33	18
Count Percent	5.5%	8.2%	16.4%	45.2%	24.7%
Promoções baseadas em desempenho					
Count	6	13	15	27	13
Count Percent	8.1%	17.6%	20.3%	36.5%	17.6%
Promoções baseadas nas habilitações literárias					
Count	5	10	13	30	17
Count Percent	6.7%	13.3%	17.3%	40.0%	22.7%
Promoções baseadas em laços familiares					
Count	25	18	15	10	7
Count Percent	33.3%	24.0%	20.0%	13.3%	9.3%
Promoções baseadas em ligações regionais					
Count	22	25	10	13	6
Count Percent	28.9%	32.9%	13.2%	17.1%	7.9%
Promoções baseadas em ligações políticas					
Count	18	17	16	13	11
Count Percent	24.0%	22.7%	21.3%	17.3%	14.7%
Promoções baseadas em laços no departamento					
Count	18	16	16	23	1
Count Percent	24.3%	21.6%	21.6%	31.1%	1.4%
Promoções facilitadas pelo pagamento de suborno					
Count	24	19	19	9	5
Count Percent	31.6%	25.0%	25.0%	11.8%	6.6%
Promoções facilitadas por favores sexuais					
Count	30	14	23	6	3
Count Percent	39.5%	18.4%	30.3%	7.9%	3.9%

Zambézia

Q03	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Promoções são transparentes					
Count	16	16	16	21	7
Count Percent	21.1%	21.1%	21.1%	27.6%	9.2%
Promoções baseiam-se em regras					
Count	11	13	14	28	10
Count Percent	14.5%	17.1%	18.4%	36.8%	13.2%
Promoções melhoram a eficiência					
Count	12	8	12	31	13
Count Percent	15.8%	10.5%	15.8%	40.8%	17.1%
Promoções são benéficas para o público					
Count	6	12	16	30	12
Count Percent	7.9%	15.8%	21.1%	39.5%	15.8%
Promoções baseadas em desempenho					
Count	13	6	18	29	9
Count Percent	17.3%	8.0%	24.0%	38.7%	12.0%
Promoções baseadas nas habilitações literárias					
Count	8	12	17	25	13
Count Percent	10.7%	16.0%	22.7%	33.3%	17.3%
Promoções baseadas em laços familiares					
Count	15	19	18	16	7
Count Percent	20.0%	25.3%	24.0%	21.3%	9.3%
Promoções baseadas em ligações regionais					
Count	21	22	12	14	7
Count Percent	27.6%	28.9%	15.8%	18.4%	9.2%
Promoções baseadas em ligações políticas					
Count	18	14	24	13	7
Count Percent	23.7%	18.4%	31.6%	17.1%	9.2%
Promoções baseadas em laços no departamento					
Count	15	16	20	19	5
Count Percent	20.0%	21.3%	26.7%	25.3%	6.7%
Promoções facilitadas pelo pagamento de suborno					
Count	19	16	30	6	5
Count Percent	25.0%	21.1%	39.5%	7.9%	6.6%
Promoções facilitadas por favores sexuais					
Count	19	20	25	3	7
Count Percent	25.7%	27.0%	33.8%	4.1%	9.5%

Nampula

Q03	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Promoções são transparentes					
Count	9	15	10	9	4
Count Percent	19.1%	31.9%	21.3%	19.1%	8.5%
Promoções baseiam-se em regras					
Count	7	9	12	13	7
Count Percent	14.6%	18.8%	25.0%	27.1%	14.6%
Promoções melhoram a eficiência					
Count	6	8	4	19	10
Count Percent	12.8%	17.0%	8.5%	40.4%	21.3%
Promoções são benéficas para o público					
Count	4	6	13	16	7
Count Percent	8.7%	13.0%	28.3%	34.8%	15.2%
Promoções baseadas em desempenho					
Count	6	15	10	11	6
Count Percent	12.5%	31.3%	20.8%	22.9%	12.5%
Promoções baseadas nas habilitações literárias					
Count	6	10	9	12	11
Count Percent	12.5%	20.8%	18.8%	25.0%	22.9%
Promoções baseadas em laços familiares					
Count	8	10	5	13	10
Count Percent	17.4%	21.7%	10.9%	28.3%	21.7%
Promoções baseadas em ligações regionais					
Count	7	13	11	12	5
Count Percent	14.6%	27.1%	22.9%	25.0%	10.4%
Promoções baseadas em ligações políticas					
Count	7	16	12	6	5
Count Percent	15.2%	34.8%	26.1%	13.0%	10.9%
Promoções baseadas em laços no departamento					
Count	5	12	19	10	1
Count Percent	10.6%	25.5%	40.4%	21.3%	2.1%
Promoções facilitadas pelo pagamento de suborno					
Count	7	11	15	12	3
Count Percent	14.6%	22.9%	31.3%	25.0%	6.3%
Promoções facilitadas por favores sexuais					
Count	10	10	15	8	5
Count Percent	20.8%	20.8%	31.3%	16.7%	10.4%

04 05	Maputo		Sofala		Zambézia		Nampula	
	Count	Count Percent	Count	Count Percent	Count	Count Percent	Count	Count Percent
valiação baseada em trabalho individual ou de equipa								
rabalho individual	62	35.6%	34	45.9%	34	46.6%	20	46.5%
rabalho de equipa	20	11.5%	12	16.2%	18	24.7%	12	27.9%
mbos	92	52.9%	28	37.8%	21	28.8%	11	25.6%
omo o departamento lida com os que têm mau desempenho								
s maus recebem treinos adicionais	62	37.1%	36	52.2%	30	41.7%	15	37.5%
ão se tomam medidas correcionais	75	44.9%	17	24.6%	26	36.1%	15	37.5%
aus funcionários são despedidos	30	18.0%	16	23.2%	16	22.2%	10	25.0%

Maputo

Q06	discorda fortemente	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemente
Apenas as normas e os regulamentos são considerados	Count 11 6.1%	Count 42 23.5%	Count 66 36.9%	Count 52 29.1%	Count 8 4.5%
O meu chefe trata-nos com justiça	Count 10 5.6%	Count 25 13.9%	Count 45 25.0%	Count 83 46.1%	Count 17 9.4%
O público recebe um tratamento igual	Count 10 5.7%	Count 32 18.3%	Count 57 32.6%	Count 64 36.6%	Count 12 6.9%
Informação pode ser usada em benefício próprio	Count 25 13.9%	Count 54 30.0%	Count 52 28.9%	Count 41 22.8%	Count 8 4.4%
Os meus colegas são imparciais	Count 4 2.2%	Count 35 19.4%	Count 63 35.0%	Count 65 36.1%	Count 13 7.2%
Público tenta obter soluções à porta do cavalo	Count 18 10.1%	Count 36 20.1%	Count 56 31.3%	Count 54 30.2%	Count 15 8.4%
Algumas pessoas obtêm melhor tratamento	Count 7 3.9%	Count 30 16.7%	Count 35 19.4%	Count 90 50.0%	Count 18 10.0%
Já recebi elogios do público	Count 17 9.6%	Count 31 17.4%	Count 37 20.8%	Count 72 40.4%	Count 21 11.8%
As pessoas têm o hábito de dar ofertas ao funcionário	Count 21 11.6%	Count 38 21.0%	Count 57 31.5%	Count 56 30.9%	Count 9 5.0%
Os familiares dos colegas obtêm melhor serviço	Count 17 9.4%	Count 32 17.7%	Count 54 29.8%	Count 68 37.6%	Count 10 5.5%
Há controlo rigoroso sobre ofertas e pagamentos em dinheiro	Count 33 18.3%	Count 37 20.6%	Count 60 33.3%	Count 39 21.7%	Count 11 6.1%
Procedimentos legais impedem tratamento suave de casos disciplinares	Count 18 15.8%	Count 39 34.2%	Count 29 25.4%	Count 22 19.3%	Count 6 5.3%
Colegas usam meios de serviço para benefício próprio	Count 20 11.2%	Count 40 22.3%	Count 72 40.2%	Count 36 20.1%	Count 11 6.1%

Q06	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Apenas as normas e os regulamentos são considerados					
Count	5	23	18	26	1
Count Percent	6.8%	31.5%	24.7%	35.6%	1.4%
O meu chefe trata-nos com justiça					
Count	3	10	6	40	17
Count Percent	3.9%	13.2%	7.9%	52.6%	22.4%
O público recebe um tratamento igual					
Count	2	10	12	33	16
Count Percent	2.7%	13.7%	16.4%	45.2%	21.9%
Informação pode ser usada em benefício próprio					
Count	11	21	17	23	3
Count Percent	14.7%	28.0%	22.7%	30.7%	4.0%
Os meus colegas são imparciais					
Count	7	13	26	25	4
Count Percent	9.3%	17.3%	34.7%	33.3%	5.3%
Público tenta obter soluções à porta do cavalo					
Count	14	21	28	10	3
Count Percent	18.4%	27.6%	36.8%	13.2%	3.9%
Algumas pessoas obtêm melhor tratamento					
Count	13	18	20	21	3
Count Percent	17.3%	24.0%	26.7%	28.0%	4.0%
Já recebi elogios do público					
Count	4	14	17	28	11
Count Percent	5.4%	18.9%	23.0%	37.8%	14.9%
As pessoas têm o hábito de dar ofertas ao funcionário					
Count	10	17	25	18	2
Count Percent	13.9%	23.6%	34.7%	25.0%	2.8%
Os familiares dos colegas obtêm melhor serviço					
Count	12	21	23	13	6
Count Percent	16.0%	28.0%	30.7%	17.3%	8.0%
Há controlo rigoroso sobre ofertas e pagamentos em dinheiro					
Count	4	14	29	21	4
Count Percent	5.6%	19.4%	40.3%	29.2%	5.6%
Procedimentos legais impedem tratamento suave de casos disciplinares					
Count	8	9	5	3	
Count Percent	32.0%	36.0%	20.0%	12.0%	
Colegas usam meios de serviço para benefício próprio					
Count	18	19	25	7	5
Count Percent	24.3%	25.7%	33.8%	9.5%	6.8%

Zambézia

Q06	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Apenas as normas e os regulamentos são considerados					
Count	9	22	23	19	2
Count Percent	12.0%	29.3%	30.7%	25.3%	2.7%
O meu chefe trata-nos com justiça					
Count	7	11	17	33	7
Count Percent	9.3%	14.7%	22.7%	44.0%	9.3%
O público recebe um tratamento igual					
Count	6	12	16	34	8
Count Percent	7.9%	15.8%	21.1%	44.7%	10.5%
Informação pode ser usada em benefício próprio					
Count	13	19	23	16	5
Count Percent	17.1%	25.0%	30.3%	21.1%	6.6%
Os meus colegas são imparciais					
Count	5	12	21	32	5
Count Percent	6.7%	16.0%	28.0%	42.7%	6.7%
Público tenta obter soluções à porta do cavalo					
Count	14	18	25	14	5
Count Percent	18.4%	23.7%	32.9%	18.4%	6.6%
Algumas pessoas obtêm melhor tratamento					
Count	8	19	13	27	9
Count Percent	10.5%	25.0%	17.1%	35.5%	11.8%
Já recebi elogios do público					
Count	14	16	16	17	13
Count Percent	18.4%	21.1%	21.1%	22.4%	17.1%
As pessoas têm o hábito de dar ofertas ao funcionário					
Count	19	20	23	12	2
Count Percent	25.0%	26.3%	30.3%	15.8%	2.6%
Os familiares dos colegas obtêm melhor serviço					
Count	10	23	22	19	2
Count Percent	13.2%	30.3%	28.9%	25.0%	2.6%
Há controlo rigoroso sobre ofertas e pagamentos em dinheiro					
Count	12	14	20	23	7
Count Percent	15.8%	18.4%	26.3%	30.3%	9.2%
Procedimentos legais impedem tratamento suave de casos disciplinares					
Count	10	22	26	13	2
Count Percent	13.7%	30.1%	35.6%	17.8%	2.7%
Colegas usam meios de serviço para benefício próprio					
Count	17	22	25	8	4
Count Percent	22.4%	28.9%	32.9%	10.5%	5.3%

Nampula

Q06	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Apenas as normas e os regulamentos são considerados					
Count	2	9	17	12	2
Count Percent	4.8%	21.4%	40.5%	28.6%	4.8%
O meu chefe trata-nos com justiça					
Count	4	10	10	16	5
Count Percent	8.9%	22.2%	22.2%	35.6%	11.1%
O público recebe um tratamento igual					
Count	5	11	10	19	2
Count Percent	10.6%	23.4%	21.3%	40.4%	4.3%
Informação pode ser usada em benefício próprio					
Count	11	8	10	12	3
Count Percent	25.0%	18.2%	22.7%	27.3%	6.8%
Os meus colegas são imparciais					
Count	3	6	16	15	4
Count Percent	6.8%	13.6%	36.4%	34.1%	9.1%
Público tenta obter soluções à porta do cavalo					
Count	8	7	15	14	3
Count Percent	17.0%	14.9%	31.9%	29.8%	6.4%
Algumas pessoas obtêm melhor tratamento					
Count		9	7	22	8
Count Percent		19.6%	15.2%	47.8%	17.4%
Já recebi elogios do público					
Count	6	11	11	14	4
Count Percent	13.0%	23.9%	23.9%	30.4%	8.7%
As pessoas têm o hábito de dar ofertas ao funcionário					
Count	9	7	15	13	2
Count Percent	19.6%	15.2%	32.6%	28.3%	4.3%
Os familiares dos colegas obtêm melhor serviço					
Count	7	9	12	15	3
Count Percent	15.2%	19.6%	26.1%	32.6%	6.5%
Há controlo rigoroso sobre ofertas e pagamentos em dinheiro					
Count	7	10	14	9	7
Count Percent	14.9%	21.3%	29.8%	19.1%	14.9%
Procedimentos legais impedem tratamento suave de casos disciplinares					
Count	9	4	2	3	
Count Percent	50.0%	22.2%	11.1%	16.7%	
Colegas usam meios de serviço para benefício próprio					
Count	7	6	14	13	6
Count Percent	15.2%	13.0%	30.4%	28.3%	13.0%

07

	Maputo		Sofala		Zambézia		Nampula	
	Count	Count Percent	Count	Count Percent	Count	Count Percent	Count	Count Percent

om que frequência os funcionários favorecem os seus familiares								
use frequentemente	19	11.1%	7	9.6%	12	16.0%	7	16.3%
requentemente	40	23.4%	6	8.2%	12	16.0%	7	16.3%
penas excepcionalmente	73	42.7%	36	49.3%	25	33.3%	25	58.1%
unca	39	22.8%	24	32.9%	26	34.7%	4	9.3%

Maputo

Q08	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

É melhor ter emprego aqui do que noutra instituição					
Count	11	36	53	71	14
Count Percent	5.9%	19.5%	28.6%	38.4%	7.6%
Estou satisfeito com o meu salário					
Count	92	71	8	13	2
Count Percent	49.5%	38.2%	4.3%	7.0%	1.1%
Estou satisfeito com a forma como faço o meu trabalho					
Count	11	31	14	102	21
Count Percent	6.1%	17.3%	7.8%	57.0%	11.7%
O público está satisfeito com o meu trabalho					
Count	4	5	81	74	22
Count Percent	2.2%	2.7%	43.5%	39.8%	11.8%
É melhor trabalhar no sector público do que no privado					
Count	11	24	52	66	33
Count Percent	5.9%	12.9%	28.0%	35.5%	17.7%

Sofala

Q08	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

É melhor ter emprego aqui do que noutra instituição					
Count	5	2	16	37	16
Count Percent	6.6%	2.6%	21.1%	48.7%	21.1%
Estou satisfeito com o meu salário					
Count	20	36	4	13	2
Count Percent	26.7%	48.0%	5.3%	17.3%	2.7%
Estou satisfeito com a forma como faço o meu trabalho					
Count		4	10	37	23
Count Percent		5.4%	13.5%	50.0%	31.1%
O público está satisfeito com o meu trabalho					
Count			28	37	11
Count Percent			36.8%	48.7%	14.5%
É melhor trabalhar no sector público do que no privado					
Count	1	2	2	32	38
Count Percent	1.3%	2.7%	2.7%	42.7%	50.7%

Zambézia

Q08	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

É melhor ter emprego aqui do que noutra instituição					
Count	6	11	14	33	11
Count Percent	8.0%	14.7%	18.7%	44.0%	14.7%
Estou satisfeito com o meu salário					
Count	30	26	9	10	1
Count Percent	39.5%	34.2%	11.8%	13.2%	1.3%
Estou satisfeito com a forma como faço o meu trabalho					
Count	2	6	11	41	16
Count Percent	2.6%	7.9%	14.5%	53.9%	21.1%
O público está satisfeito com o meu trabalho					
Count	3	1	28	31	13
Count Percent	3.9%	1.3%	36.8%	40.8%	17.1%
É melhor trabalhar no sector público do que no privado					
Count	3	5	15	31	22
Count Percent	3.9%	6.6%	19.7%	40.8%	28.9%

Q08	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te
É melhor ter emprego aqui do que noutra instituição					
Count	2	10	7	23	6
Count Percent	4.2%	20.8%	14.6%	47.9%	12.5%
Estou satisfeito com o meu salário					
Count	14	20	2	10	1
Count Percent	29.8%	42.6%	4.3%	21.3%	2.1%
Estou satisfeito com a forma como faço o meu trabalho					
Count	1	7		29	11
Count Percent	2.1%	14.6%		60.4%	22.9%
O público está satisfeito com o meu trabalho					
Count			24	21	3
Count Percent			50.0%	43.8%	6.3%
É melhor trabalhar no sector público do que no privado					
Count	3	2	7	16	20
Count Percent	6.3%	4.2%	14.6%	33.3%	41.7%

salário é baixo
 professor após a graduação está condição de trabalhar em qualquer lugar de mocambique
 o pagam segundo o nível académico
 salario nao cobre as despesas mensais
 salario e pouco
 sector privado não respeita os funcionários e paga mal e com base em amizade
 salario nao cobre as despesas mensais
 salário é pouco
 salário é pouco
 salario nao corresponde com a carga horaria
 salário é pouco
 salario prara o custo de vida nao me satisfaz por uma semana
 justica nas promocoos è feita na base do concurso
 o estou satisfeito com salario dado que estou a trabalhat a muito tempo
 o estou satisfeita com meu salario è muito baixo
 salarios dos mais trabalham nao è compativel com nivel da vida
 salario è bom no serctor privado do que no serctor publico
 rque o salario è compativel
 rque o salario è magro,nao chega paras sustentar os meus familiares
 o satisfeito com meu salario porque è do conhecimento geral que a vida è muito cara nao ultimos anos
 gumas reformas sao injustas ,nao obedecem aos esforcos emprendidos individualmente, decepcionando os outros
 rque desde que estou na instituicao nunca verifiquei tal procedimento
 scordo porque nem sempre o publico fica satisfeito com a forma como faco o meu trabalho
 o estou satisfeito com salario porque nao cobre as despesas casernas
 scord totalmente dado que o nivel de vida esta muito alto e para que se fassa arranjo no salario
 rque estou pronto a trabalhar em qualquer institucao desde que seja para bem servir e tenha um ambiente proprio para
 nca existe qualquer accao de suborno
 sto de vida nao corresponde com o salario
 lario abaixo das minhas necessidades
 salario esta muito a baixo da media
 pessoa fica toda a vida a trabalhar sem puder adquirir uma boa habitacao
 condicoes de atribuicao n considera o tempo e experiencia
 salario e insignificante e ha falta de meios e recursos
 aco salário que ganho
 salario n favorece ao desenvolvimento pessoal e da minha familia
 o ha progrecões na carreira profissional
 salario nao satisfaz as necessidades
 salario e baixo nao da para manter durante 30 dias
 salario nao cobre as despesas mensais
 salarios nao sao satisfatorios
 salário não compensa o trabalho que eu faço
 salário é so para alimentar formigas durante 2 dias
 salário é baixo
 rque algumas vezes violam-se as leis e regulamentos vigentes
 salário é magro
 o entendimento entre o funcionário e o aparelho do estado
 ior parte do funcionario recebe salário abaixo da media
 politica economica n condiz c a realidade
 salario n compensa o trabalho, que e duro e dificil
 istem instituicoes mais privilegiadas em relacao a esta
 istem instituicoes mais privilegiadas em relacao a esta talvez por serem mais organizadas
 salario e muito baixo, cobre apenas 1 semana n vai ao encontro da conjutura social
 salario esta quem sobretudo p o nivel basico e abixo
 salario n compensa os riscos de contaminacao de doencas, tais como sida,tp, e mais outras s beneficio
 professor tem varios anos de formacao e um motorista pode ter carta no mesmo ano, um guarda do banco ganha ate o dobro
 salário não está de acordo com as necessidades, o povo vive com menos de 1 USD
 salário não é compatível com o trabalho
 privado é difícil conseguir o emprego
 salario é insignificante na funcao publica
 salario e baixo em relacao ao custo de vida
 salário é baixo
 s instituicoes publicas nao sao seguidos os procedimentos legais

lta de equipamentos para fazer os trabalhos
na há elogio pelo bom trabalho
scordo que o contratado receba horas extras e receber o seu aumento
om no sector publico por causa da garantia que oferece
salario nao coresponde ao trabalho que realizo
o entendimento entre o funcionário e o aparelho do estado
ncionario publico deve trabalhar em qualquer departamento
abalhar para o privado é prejudicial embora o salario é razoavel
o ha aumentos salariais
o concordo com o salario que aufero, porque faco muito trabalho
o tenho certeza do publico estar satisfeito
lhorar as condicoes de servicos comparativamente aos outros departamentos
u formado numa area cujos conhecimentos posso aplicar em qualquer instituição
ha clareza no cumprimento do regulamento da promoções
lario baixo, n cobre todas necessidades
tenho certeza pois depende do ambiente de trabalho, nunca se esta satisfeito e e dificil auto avaliar
nível de vida não corresponde ao que ganha
salário não vai de acordo com a situação económica do país, não permite levar uma vida condigna.
desatualizado tendo em conta a situação do país
o ganha o suficiente para sobreviver e não corresponde ao esforço que faz
sector público ha maior respeito e consideração embora nãohala melhores salários.
salário não é suficiente para satisfazer as necessidades básicas da família
utra inst.do Estado para melhorar o salario
b-valorizacao de quadros, c/ uma lagar experiencia
lário baixo
lario, promocao
b-valorizacao de quadros, c/ uma lagar experiencia
lário
regularidades de toda natureza
lário
lário
lário
lário
lhores condicoes de vida, aumento salarial
lhores condicoes de vida, aumento salarial
lhores condicoes de vida, aumento salarial
tratamentos diferentes para funcionarios, os bons sao sacrificados
salarios sao baixos
lario muito baixo
grandes dificuldades de funcionamento, e os salarios sao baixos
larios incompativeis com o custo de vida
lrio no sector publico e baixo tendo em conta o custo de vida
consigo credito por baixo rendimento
lário péssimo
lário baixo
gamentos diferentes para o mesmo trabalho
salarios deviam ser actualizados com custo de vida
lário baixo
ncimento n/ chega para sustentar a familia
técnica média e recebe o mesmo que um servente do sector privado, não dá para sobreviver
estado paga muito mal
lta de incentivos
salário não satisfaz as necessidades mínimas.
abalha-se fora das horas normais, sem ser subsidiado
sobrecarga de trabalho, cria desgaste fisico e velhice precoce, trabalha-se muito, o pessoal é pouco.
salário é pouco
ha que o inquérito não está ajustado para tal
salário não corresponde a experiência que tem
salário não satisfaz as necessidades básicas
licenciada e a 5 anos que continua estagiária.
salário não é compatível com a formação rofissional e a experiência de servico
salário é irrisório
lhores condicoes de vida, aumento salarial
lhores condicoes de vida, aumento salarial
lhores condicoes de vida, aumento salarial
lhores condicoes de vida, aumento salarial
lhores condicoes de vida, aumento salarial
lário
lhores condicoes de vida, aumento salarial
lhores condicoes de vida, aumento salarial
biente de trabalho
lhores condicoes de vida, aumento salarial
lhores condicoes de vida, aumento salarial
lário
lhores condicoes de vida, aumento salarial
lhores condicoes de vida, aumento salarial
lário
ctor priv. existe + incentivos
salario e baixo,comparado ao dos meus colegas do mesmo nivel
m o magro salario q tenho
me sinto realizado como funcionario publico e nem me sinto motivado pois o salario e baixo e nem o publico esta satisf
corresponde a verdade
salario n corresponde as horas de trabalho e nem as minhas habilitacoes
lario baixo e n ha condicoes
lario baixo,nao ha regalias como doutros departamentos
salario n satisfaz as necessidades basicas
salario n satisfaz as necessidades basicas
salario e baixo
estado paga mal e poderia se fazer melhor para estinular o trabalho
salario n satisfaz as necessidades basicas
lari de miseria
salario e insignificante e faltam meios de transportes p q o trabalho corra bem
lario baixo e trabalha-se muito

lário não satisfaz as necessidades
 lario muito baixo
 salário devia ser mais elevado tendo em conta o meu nível académico
 instituições que dão melhores condições; a remuneração é baixa em relação às minhas obrigações
 salário não corresponde ao trabalho que faço, por falta de promoções e concursos
 salário não satisfaz as necessidades básicas
 r
 salário é baixo
 salário é baixo
 salário é muito baixo
 salário é baixo
 salário é baixo

number of cases read: 167 Number of cases listed: 167

Maputo

Q10	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te
Emprego seguro					
Count	3	10	15	107	52
Count Percent	1.6%	5.3%	8.0%	57.2%	27.8%
Oportunidade de estudar					
Count	2	13	16	111	40
Count Percent	1.1%	7.1%	8.8%	61.0%	22.0%
Disposição para servir o público					
Count	5	18	42	87	26
Count Percent	2.8%	10.1%	23.6%	48.9%	14.6%
Aquisição de estatuto social elevado					
Count	12	49	59	48	16
Count Percent	6.5%	26.6%	32.1%	26.1%	8.7%
Oportunidade para ajudar familiares e amigos					
Count	21	75	39	45	6
Count Percent	11.3%	40.3%	21.0%	24.2%	3.2%
Acesso a fundos não oficiais e semi-oficiais					
Count	39	70	60	10	2
Count Percent	21.5%	38.7%	33.1%	5.5%	1.1%
Oportunidade de obter contactos e informação					
Count	20	44	50	57	14
Count Percent	10.8%	23.8%	27.0%	30.8%	7.6%
Oportunidades fora do sector público são escassas					
Count	11	53	50	54	16
Count Percent	6.0%	28.8%	27.2%	29.3%	8.7%

Sofala

Q10	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te
Emprego seguro					
Count	2		9	32	32
Count Percent	2.7%		12.0%	42.7%	42.7%
Oportunidade de estudar					
Count	2	7	9	39	18
Count Percent	2.7%	9.3%	12.0%	52.0%	24.0%
Disposição para servir o público					
Count		5	7	46	9
Count Percent		7.5%	10.4%	68.7%	13.4%
Aquisição de estatuto social elevado					
Count	6	11	18	31	10
Count Percent	7.9%	14.5%	23.7%	40.8%	13.2%
Oportunidade para ajudar familiares e amigos					
Count	11	25	13	24	3
Count Percent	14.5%	32.9%	17.1%	31.6%	3.9%
Acesso a fundos não oficiais e semi-oficiais					
Count	16	33	19	7	
Count Percent	21.3%	44.0%	25.3%	9.3%	
Oportunidade de obter contactos e informação					
Count	6	26	20	16	6
Count Percent	8.1%	35.1%	27.0%	21.6%	8.1%
Oportunidades fora do sector público são escassas					
Count	6	18	26	18	7
Count Percent	8.0%	24.0%	34.7%	24.0%	9.3%

Q10	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te
Emprego seguro					
Count	3	4	12	34	23
Count Percent	3.9%	5.3%	15.8%	44.7%	30.3%
Oportunidade de estudar					
Count	6	11	10	32	15
Count Percent	8.1%	14.9%	13.5%	43.2%	20.3%
Disposição para servir o público					
Count	6	10	14	33	9
Count Percent	8.3%	13.9%	19.4%	45.8%	12.5%
Aquisição de estatuto social elevado					
Count	9	15	25	17	8
Count Percent	12.2%	20.3%	33.8%	23.0%	10.8%
Oportunidade para ajudar familiares e amigos					
Count	10	26	14	19	5
Count Percent	13.5%	35.1%	18.9%	25.7%	6.8%
Acesso a fundos não oficiais e semi-oficiais					
Count	21	28	20	5	
Count Percent	28.4%	37.8%	27.0%	6.8%	
Oportunidade de obter contactos e informação					
Count	8	18	21	21	6
Count Percent	10.8%	24.3%	28.4%	28.4%	8.1%
Oportunidades fora do sector público são escassas					
Count	11	15	19	19	11
Count Percent	14.7%	20.0%	25.3%	25.3%	14.7%

Nampula

Q10	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te
Emprego seguro					
Count	2		3	26	17
Count Percent	4.2%		6.3%	54.2%	35.4%
Oportunidade de estudar					
Count	2	5	3	23	15
Count Percent	4.2%	10.4%	6.3%	47.9%	31.3%
Disposição para servir o público					
Count	1	4	8	21	9
Count Percent	2.3%	9.3%	18.6%	48.8%	20.9%
Aquisição de estatuto social elevado					
Count	3	6	17	12	7
Count Percent	6.7%	13.3%	37.8%	26.7%	15.6%
Oportunidade para ajudar familiares e amigos					
Count	5	13	15	9	6
Count Percent	10.4%	27.1%	31.3%	18.8%	12.5%
Acesso a fundos não oficiais e semi-oficiais					
Count	11	15	15	4	1
Count Percent	23.9%	32.6%	32.6%	8.7%	2.2%
Oportunidade de obter contactos e informação					
Count	3	12	14	14	5
Count Percent	6.3%	25.0%	29.2%	29.2%	10.4%
Oportunidades fora do sector público são escassas					
Count	3	11	8	21	4
Count Percent	6.4%	23.4%	17.0%	44.7%	8.5%

1

importante referir que os funcionários devem proporcionar um atendimento condigno ao público
 r aquisição do estatuto social elevado para melhorar empenho na carreira
 r segurança laboral
 rq cada ministerio esta apostado a formar seus quadros
 r
 m relacionamento e facilidades em caso de infelicidade
 o tem tempo para estudar, nunca foi promovido
 guranca da reforma
 u funcionario publico a muito tempo ms nao usufruo de nemhum status social elevado
 prego seguro porque alem de ser efectivo tem a vida garantida
 oê despedido de um momento para o outro è bom
 caso de morte dum familiar ha sempre ajuda por parte dos servicos o que nao acontece nas privadas
 is o emprego è garantido porque ha reforma
 rque ha mais segunranca em termos de reformas e doencas
 aparelho do estado se estiver nomeado pelo menos tem o direito de reforma que para mim vejo como vantagem
 rque o sertor publico tolera sertas infracoes e nas privadas nao
 ncorde uma vez que estou a trabalhar e se o meu familiar estiver doente logo sou despedido
 um emprego seguro que garante a reforma
 urtunidade de ajudar a familia e amigos porque o nosso è pobre e precisa de muita ajuda
 ncorde porque o funcionario tem o emprego para toda vida
 funcao publica a emprego seguro porque despedimentos arbitrarios
 rque sem boa informacao nada pode ser resolvido e para bom desenpenho dos servicos
 guns se beneficiam disto para ajudarem seus familiares
 uda familiares

ra o funcionario ser expulso depende de leis
mem que estudou vale por muitos , o publico e a razao da nossa existencia
prego seguro
forma garantida se trabalha sem meter-se em atritos
prego seguro
ha expulsao sem justa causa, n e facil encontrar em prego noutro sector
emprego seguro
claro que todo jovem deseja estudar
emprego è seguro
ortunidade de estudar para elevar o nivel academico com eficiencia n deixando lacunas no servico
emprego è seguro
o ha espulção no estado
novo horario facilita os funcionarios a estudar
sto de trabalhar com a sociedade e fora do sector publico trabalha-se muito e ganha-se pouco
pregp seguro
prego seguro
nforme com o trabalho que eu faco o beneficio è para a comunidade
lhor patrão é o Estado
funcionário deve prestar bom servico ao estado
rque expressam as minhas preocupacoes
prego seguro
estado esta garantido a reforma
Estado não despede arbitrariamente
emprego é seguro no estado
estado garante a reforma do trabalhador
estado è bom empregador
tudando aumenta conhecimentos e a carreira proficional pode progredir
mos mais licenca de negocio
leis e as oportunidades são muito claras
pagamento de salario e sempre seguro comparativamente ao sector privado
seguroe garante ate para os vindouros
ortunidade de estudar, pode-se ingressar na UP sem testes de admissao
prego pq n se preocupa c a outra vida
m o novo horario ha mais oportunidades para estudar
ortunidade de estudar eleva a qualidade do trabalho, pois facilita a capacitacao do trabalhador
guro pois na ha expulsao semjusta causa
rantia de reforma e oportunidades de estudar para melhorar o trabalho
tem problemas c bolsas
subsídio de funeral e a expulsao depende do processo disciplinar
publico necessita de um bom servico
udar familiares com transporte em caso de falecimentos
da a observancia da legalidade no sector publico
prego seguro e oportunidade de estudar
emprego é seguro, garantias de reforma
seguro e oferece facilidades de progressao de estudo
emprego e seguro
o situacoes concretas
emprego é seguro
eguro e garante oportunidade paa estudar
ncordo, visto que deixam-me ir a escola
emprego é seguro e dá para ajudar a familia
emprego é seguro no estado
seguro e tem mais oportunidade de continuar com os estudos
garantias em bonús de aposentacao, bolsas de estudo e possibilidade de ingresso de um membro da familia em caso de mo
ortunidade para estudar
sde que nao comete irregularidades que obriguem o estado a sua expulsao
sector publico da mais oportunidades, e nao há despedimentos
ferece maior oportunidade de formacao
ortunidade de ascender socialmente e desbloquear situacoes desagradaveis para familiares a migos atraves de colegas
segurança no emprego
pessoa tem q ter padrinhos pois tudo exige suborno
ortunidade de participar no processo de reconstrucao do pais e da sociedade em gera
ortunidade de estudos, poderei adquirir mais conhecimentos sobre a minha actividade
rmite ser trabalhador e estudante. É mais fácil estudar.
servico sempre se preucupa em elevar o nível académico dos seus funcionários para melhor servir ao público
servico sempre se preucupa em elevar o nível académico dos seus funcionários para melhor servir ao público
emprego é seguro, o resto é um fiasco.
o se é despedido de qualquer maneira, a reforma é garantida, permite realizar outras actividades em paralelo.
o se é despedido de qualquer maneira, há possibilidade de estudar devido ao novo horário
sector público adquire-se experiência de bom atendimento ao público
ortunidade de estudar
prego seguro
prego seguro,oportunidade de estudar
rvir melhor o publico
prego seguro
ha oportunidades fora
ha oportunidades fora
prego seguro,oportunidade de estudar
tudar melhora a qualidade de trabalho
ncionario publico dificilmente perde emprego
osta-se fortemente na formacao de quadros
o se despedem as pessoas facilmente
tudando-se recebe-se mais
eita'se que o trabalhador estuda
o falta disposição para servir o público
m vocação para servir o público
rmite realizar algo fora do plano
rmitem estudar e trabalhar
prego seguro,oportunidade de estudar
ortunidade de estudar
ncionario simpl
prego seguro
prego seguro

prego seguro
 vido às habilitações e à idade
 ncionario simpl
 prego seguro, outras oportunidades
 prego seguro, outras oportunidades
 ha oportunidades fora
 salario nao cobre as despesas mensais
 ha duvidas de q no sector privado e dificil o ingresso e a experiencia profissional n tem muita utilidade
 ortunidade p q?
 prego seguro, salario garantido e oportunidade de estudar
 funcionarios n s pressionados e nem amecados de despedimento e nossa obrigacao e a razao da nossa existencia
 m a introducao do novo horario e mais facil continuar com os estudos
 despedimentos s de justa causa
 funcao publica o funcionario apenas tem obrigacao de cumprir com oEGFE
 a oportunidade p conseguir contratos no privado pq e onde se elabora a grande parte de documentacao fundamental p o pa
 ortunidade de estudar
 nca ha despedimentos sem justa causa
 prego seguro deixa o individuo estavel moralmente
 istem varias oportunidades no sector privado mas a seguranca no emprego pesa mais p o estado
 raro haver despedimentos
 prego seguro
 rantia de reforma, n ha despedimentos sem justa causa
 prego seguro
 prego seguro e oportunidade de estudar
 prego seguro pq n ha despedimentos sem justa causa
 ortunidades escassas de trabalhar no sector privado
 prego seguro
 prego seguro sem riscos de falencia

number of cases read: 145 Number of cases listed: 145

Maputo

Q12	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te
Excelente qualidade de serviço					
Count	12	38	49	67	12
Count Percent	6.7%	21.3%	27.5%	37.6%	6.7%
Serviços são prestados com base em normas informais					
Count	28	97	30	25	4
Count Percent	15.2%	52.7%	16.3%	13.6%	2.2%
Qualidade dos serviços é melhor do que no sector privado					
Count	16	45	82	28	10
Count Percent	8.8%	24.9%	45.3%	15.5%	5.5%
Todo o público recebe a mesma qualidade de serviço					
Count	11	46	51	65	7
Count Percent	6.1%	25.6%	28.3%	36.1%	3.9%

Sofala

Q12	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te
Excelente qualidade de serviço					
Count	4	13	19	32	6
Count Percent	5.4%	17.6%	25.7%	43.2%	8.1%
Serviços são prestados com base em normas informais					
Count	18	37	10	9	1
Count Percent	24.0%	49.3%	13.3%	12.0%	1.3%
Qualidade dos serviços é melhor do que no sector privado					
Count	2	12	27	27	8
Count Percent	2.6%	15.8%	35.5%	35.5%	10.5%
Todo o público recebe a mesma qualidade de serviço					
Count	1	13	24	29	8
Count Percent	1.3%	17.3%	32.0%	38.7%	10.7%

Q12	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te
Excelente qualidade de serviço					
Count	5	19	16	24	11
Count Percent	6.7%	25.3%	21.3%	32.0%	14.7%
Serviços são prestados com base em normas informais					
Count	16	41	10	7	1
Count Percent	21.3%	54.7%	13.3%	9.3%	1.3%
Qualidade dos serviços é melhor do que no sector privado					
Count	9	16	20	27	4
Count Percent	11.8%	21.1%	26.3%	35.5%	5.3%
Todo o público recebe a mesma qualidade de serviço					
Count	4	22	18	23	8
Count Percent	5.3%	29.3%	24.0%	30.7%	10.7%

Nampula

Q12	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te
Excelente qualidade de serviço					
Count	5	12	8	18	4
Count Percent	10.6%	25.5%	17.0%	38.3%	8.5%
Serviços são prestados com base em normas informais					
Count	14	17	7	6	4
Count Percent	29.2%	35.4%	14.6%	12.5%	8.3%
Qualidade dos serviços é melhor do que no sector privado					
Count	6	12	12	12	6
Count Percent	12.5%	25.0%	25.0%	25.0%	12.5%
Todo o público recebe a mesma qualidade de serviço					
Count	7	18	11	11	1
Count Percent	14.6%	37.5%	22.9%	22.9%	2.1%

3

uipamento disponível para melhor prestacao de servico
 ndicoes de trabalho melhoradas
 mpirar as normas vigentes, o que nao acontece
 ios tecnicos adequados
 veria existir reciclagem
 ndições de trabalho melhoradas
 uipamento disponível para melhor prestacao de servico
 iar moralidade nos docentes
 lhorar as condicoes de trabalho
 iar melhores condições de trabalho
 lhorar vencimento dos trabalhadores
 lhorar as condicoes de trabalho e qualificações do pessoal
 o ha uma ajuda entre colegas
 lhorar as condicoes de trabalho
 lhorar as condicoes de trabalho
 sentivos para melhorar a qualidade dos servicos
 lhorar as condicoes de trabalho
 rsos de capacitacao
 is condicoes de trabalho
 staria de ter material completo n meu sector de trabalho
 optar quadros qualificados e proficionais, nao formarcom base de amizade
 lhorar a dieta do prssoal ,elogio do trabalhador depois do bom trabalho e todo material necesserio
 sociedade deve contribuir para a evolucao dos nossos servicos
 vem melhor o meu serctor
 ver jornadas de capacitacao e troca de experiencia com outros departamentos similares
 tou satisfeito contudo e na melhoria da prestacao de servico mas devem melhorar o salario
 necesseraio que evite muitos esforcos em aprender afim de poder melhorar
 tou satisfeito porque é servico publico com tempo irei reformar mas em termos de salariuo é menor
 nter sempre encotros para tomadas de decisoes como troca de experiencias com
 rmar os individuos que lidam com o publico e todas capasitasoes
 preciso que o chefe converse com funcionariosd e elogiar
 ve-se criar melhores metodos de trabalho que sirva os interesses do publico
 ve-se esforcos no sentido de melhorar a qualidade do trabalho e nas prop[ri]as capacitacoes
 ior empenho e trabalhar com zelo , espirito de responsabilidade e estar firme esta a servir o publico
 e se promova ocasionalmente alguns cursos para a capacitacao do pessoal
 ve haver minimas condicoes de trabalho como todos equipamentos
 guns serctores devem ser reformados
 r bao remuneracao e material fundamental do servico
 modelacoes dos funcionarios
 iar boas relacoes entre os funcionarios
 ortunidades de treinamento e formacao para responder cabalmente as exigencias de trabalho, melhoria salarial e condico
 sponibilizacao de meios de trabalho adequados
 abalhando
 sponilizar equipamento de trabalho

finalização de tarefas
fornecer meios materiais para apoiar o técnico
motivar o pessoal para que se faça muito esforço para melhorar a qualidade do trabalho prestado
fornecer material adequado para o serviço
e deêr meios
ocurrir ser-se dinâmico para evitar acumulação de expediente
analisar mais meios de trabalho e capacitar os funcionários existentes
remuneração do pessoal, salário condigno e equipamentos adequados
remuneração do pessoal, salário condigno e equipamentos adequados
implementação do ensino-aprendizagem para corresponder as exigências da reforma do sector
necessidade de um treinamento de actualização
fornecimento de meios humanos e materiais
e mais formação
fornecer regalias para os funcionários
formular algumas normas no regulamentamento
fornecer condições de trabalho, melhorar assistência médica
deve haver concurso escrito
deve dispor de materiais necessários para o trabalho
deve ter alguns regulamentos aplicados, compreensão da situação actual de cada funcionário
deve exigir percentagens elevadas no fim do ano, haver exclusão dos alunos q tiverem notas mediocres
deve precisar corrigir os aspectos errados
deve ter cursos de capacitação dos funcionários
deve ter remuneração salarial, equipamento adequado, cursos de capacitação no exterior
deve ter a programação, existência de material necessário, boas condições e regalias no trabalho, salário compatível e respeito
deve lidar com o sistema de serviços ao público
deve precisar apetrechar com equipamentos
deve apoiar o sector para melhorar o desempenho das actividades
deve desenvolver programas de capacitação e formação específica
deve ter o chefe do departamento deve ser mais prudente, de modo a acabar com os subornos, atrasos
deve ter mais oportunidade aos que têm mais competência
deve ter sponibilização de meios de trabalho e melhoria das condições de trabalho
deve vir e atender as necessidades do funcionário, dar oportunidades de progressão através de bolsas de estudo sem condições
deve inserir o equipamento obsoleto ou disponibilizar equipamentos novos
deve ter sponibilização de meios humanos e materiais, oportunidades de formação e capacitação
deve ter melhoria das condições de trabalho
deve ter mudança de atitude e comportamento
deve ter melhores condições de trabalho
deve ter o estótu porque não estou nomeada à cinco anos
deve ter satisfeito com o serviço que presto no departamento
deve ter e os funcionários revelem uma maior dinâmica e empatia no trabalho
deve ter incentivos de forma a estimular
deve ter regalias para os funcionários
deve ter aplicando toda lei em vigor na função pública
deve ter formas no aparelho de estado
deve ter veria ser feita capacitação do pessoal
deve ter o pessoal que ser protegido por alguém para estar satisfeito
deve ter melhores condições de trabalho e disponibilizar meios de trabalho
deve ter mais peso aos departamentos para exercer o seu papel
deve ter distribuição de tarefas bem definidas e ordem de serviço
deve ter melhor relacionamento entre os chefes e os seus subordinados
deve ter estrechar com meios humanos e técnicos
deve ter preparar a estrutura do departamento
deve ter a abertura na disponibilização dos fundos p garantir maior empenho
deve ter dar os dirigentes
deve ter sponibilização de equipamento
deve ter as tarefas devem ser distribuídas pelos funcionários, o chefe não pode fazer tudo sozinho
deve ter competência, competência profissional e ser capacitado
deve ter a formação constante do pessoal sobre a actividade, exigir a aplicação das normas
deve ter melhores condições para funcionários públicos
deve ter sponibilizar fundos para a instituição para a melhoria dos serviços
deve ter as máquinas em boas condições
deve ter o material em dia e de boa qualidade
deve ter oferecer melhores condições em termos de material de trabalho, mais dignidade, respeito.
deve ter o crescimento de material de trabalho, imposição de regras e normas rígidas de trabalho, dar salário do chefe ao trabalhar
deve ter crítica e autocrítica
deve ter tratamento igual
deve ter melhorar a qualidade dos funcionários, formação de quadros, pagamento da salários correspondentes ao nível da vida.
deve ter falta de recursos
deve ter melhorar condições de trabalho, evitar a usurpação de tarefas, computadores
deve ter melhorar as condições de trabalho
deve ter melhorar condições de trabalho, evitar a usurpação de tarefas, computadores
deve ter o tratamento salarial
deve ter motivar o trabalhador, salário a tempo e hora
deve ter motivar o trabalhador, salário a tempo e hora
deve ter o salário, promoção
deve ter o pessoal, recrutado de pessoal qualificado, melhores condições de trabalho
deve ter melhorar condições de trabalho, evitar a usurpação de tarefas, computadores
deve ter a informatização, transporte, computadores, formação de pessoal
deve ter atribuir meios de trabalho e incentivos
deve ter o pagamento de ajudas de custo e aumento salarial
deve ter a sponibilidade de meios materiais, aumento salarial
deve ter a melhoria das condições de trabalho e maior empenho dos trabalhadores
deve ter a remuneração dos trabalhadores dos sectores
deve ter lidar com as mentalidades, investir para o futuro da instituição
deve ter melhorar meios de trabalho, transporte para visitas de campo
deve ter incentivos aos funcionários
deve ter a seriedade por parte do pessoal de saúde, melhores condições de trabalho, bom salário
deve ter o tratamento pessoal
deve ter a escalização no hospital, atender às reclamações apresentadas pelo público e este tomar conhecimento das medidas tomadas
deve ter necesser todo material necessário inclusive pagamento
deve ter local técnicos com qualidades aceitáveis e com vontade de aprender e de progredir
deve ter finalizar claramente as tarefas de cada funcionário, termos de referência do departamento e, haver liderança participativa
deve ter o tratamento do número de trabalhadores

Maputo

Q23	não aceitáve 1	às vezes aceitáve 1	sempre aceitáve 1
Solicitar fundos a que não tem direito			
Count	144	28	3
Count Percent	82.3%	16.0%	1.7%
Não pagamento de impostos			
Count	140	22	15
Count Percent	79.1%	12.4%	8.5%
Compra de objectos roubados			
Count	158	15	3
Count Percent	89.8%	8.5%	1.7%
Guardar dinheiro apanhado que não é seu			
Count	110	47	19
Count Percent	62.5%	26.7%	10.8%
Mentir em seu próprio benefício			
Count	134	40	4
Count Percent	75.3%	22.5%	2.2%
Aceitação de pagamentos em dinheiro			
Count	141	27	12
Count Percent	78.3%	15.0%	6.7%
Não denunciar acidente causado a um carro parqueado			
Count	147	23	9
Count Percent	82.1%	12.8%	5.0%
Ameaças a funcionários			
Count	140	32	8
Count Percent	77.8%	17.8%	4.4%
Deitar lixo em lugares públicos			
Count	165	11	4
Count Percent	91.7%	6.1%	2.2%
Cometer falcatruas em benefício de familiares			
Count	151	25	4
Count Percent	83.9%	13.9%	2.2%
Receber ofertas do público			
Count	98	75	9
Count Percent	53.8%	41.2%	4.9%
Deixar os laços familiares determinarem as admissões			
Count	144	27	6
Count Percent	81.4%	15.3%	3.4%
Conceder emprego aos que aceitam subornar			
Count	153	19	7
Count Percent	85.5%	10.6%	3.9%
Homicídio em defesa própria			
Count	101	58	22
Count Percent	55.8%	32.0%	12.2%
Oferecer qualquer coisa a polícia de trânsito			
Count	135	38	6
Count Percent	75.4%	21.2%	3.4%
Tramitação oficial de casos apenas mediante ofertas			
Count	155	21	4
Count Percent	86.1%	11.7%	2.2%
Tramitação oficial de casos apenas mediante ofertas			
Count	155	21	4
Count Percent	86.1%	11.7%	2.2%

Sofala

Q23	não aceitáve 1	às vezes aceitáve 1	sempre aceitáve 1
Solicitar fundos a que não tem direito			
Count	60	8	
Count Percent	88.2%	11.8%	
Não pagamento de impostos			
Count	59	8	2
Count Percent	85.5%	11.6%	2.9%
Compra de objectos roubados			
Count	71	3	1
Count Percent	94.7%	4.0%	1.3%
Guardar dinheiro apanhado que não é seu			
Count	52	14	5
Count Percent	73.2%	19.7%	7.0%
Mentir em seu próprio benefício			
Count	61	10	1
Count Percent	84.7%	13.9%	1.4%
Aceitação de pagamentos em dinheiro			
Count	59	10	6
Count Percent	78.7%	13.3%	8.0%
Não denunciar acidente causado a um carro parqueado			
Count	59	4	6
Count Percent	85.5%	5.8%	8.7%
Ameaças a funcionários			
Count	65	6	2
Count Percent	89.0%	8.2%	2.7%
Deitar lixo em lugares públicos			
Count	69	4	1
Count Percent	93.2%	5.4%	1.4%
Cometer falcatruas em benefício de familiares			
Count	68	5	
Count Percent	93.2%	6.8%	
Receber ofertas do público			
Count	40	26	5
Count Percent	56.3%	36.6%	7.0%
Deixar os laços familiares determinarem as admissões			
Count	62	12	
Count Percent	83.8%	16.2%	
Conceder emprego aos que aceitam subornar			
Count	65	5	2
Count Percent	90.3%	6.9%	2.8%
Homicídio em defesa própria			
Count	57	16	2
Count Percent	76.0%	21.3%	2.7%
Oferecer qualquer coisa a polícia de trânsito			
Count	58	11	3
Count Percent	80.6%	15.3%	4.2%
Tramitação oficial de casos apenas mediante ofertas			
Count	64	8	
Count Percent	88.9%	11.1%	
Tramitação oficial de casos apenas mediante ofertas			
Count	64	8	
Count Percent	88.9%	11.1%	

Zambézia

Q23	não aceitáve 1	às vezes aceitáve 1	sempre aceitáve 1
Solicitar fundos a que não tem direito			
Count	64	8	3
Count Percent	85.3%	10.7%	4.0%
Não pagamento de impostos			
Count	56	10	10
Count Percent	73.7%	13.2%	13.2%
Compra de objectos roubados			
Count	69	6	1
Count Percent	90.8%	7.9%	1.3%
Guardar dinheiro apanhado que não é seu			
Count	55	15	6
Count Percent	72.4%	19.7%	7.9%
Mentir em seu próprio benefício			
Count	70	5	1
Count Percent	92.1%	6.6%	1.3%
Aceitação de pagamentos em dinheiro			
Count	56	10	10
Count Percent	73.7%	13.2%	13.2%
Não denunciar acidente causado a um carro parqueado			
Count	64	8	3
Count Percent	85.3%	10.7%	4.0%
Ameaças a funcionários			
Count	67	8	1
Count Percent	88.2%	10.5%	1.3%
Deitar lixo em lugares públicos			
Count	66	4	6
Count Percent	86.8%	5.3%	7.9%
Cometer falcatruas em benefício de familiares			
Count	62	12	2
Count Percent	81.6%	15.8%	2.6%
Receber ofertas do público			
Count	50	23	3
Count Percent	65.8%	30.3%	3.9%
Deixar os laços familiares determinarem as admissões			
Count	65	7	4
Count Percent	85.5%	9.2%	5.3%
Conceder emprego aos que aceitam subornar			
Count	67	7	2
Count Percent	88.2%	9.2%	2.6%
Homicídio em defesa própria			
Count	53	19	4
Count Percent	69.7%	25.0%	5.3%
Oferecer qualquer coisa a polícia de trânsito			
Count	56	9	10
Count Percent	74.7%	12.0%	13.3%
Tramitação oficial de casos apenas mediante ofertas			
Count	65	9	2
Count Percent	85.5%	11.8%	2.6%
Tramitação oficial de casos apenas mediante ofertas			
Count	65	9	2
Count Percent	85.5%	11.8%	2.6%

Nampula

Q23	não aceitáve 1	às vezes aceitáve 1	sempre aceitáve 1
Solicitar fundos a que não tem direito			
Count	39	6	
Count Percent	86.7%	13.3%	
Não pagamento de impostos			
Count	36	3	6
Count Percent	80.0%	6.7%	13.3%
Compra de objectos roubados			
Count	43	4	1
Count Percent	89.6%	8.3%	2.1%
Guardar dinheiro apanhado que não é seu			
Count	34	7	7
Count Percent	70.8%	14.6%	14.6%
Mentir em seu próprio benefício			
Count	39	7	2
Count Percent	81.3%	14.6%	4.2%
Aceitação de pagamentos em dinheiro			
Count	36	4	5
Count Percent	80.0%	8.9%	11.1%
Não denunciar acidente causado a um carro parqueado			
Count	38	7	1
Count Percent	82.6%	15.2%	2.2%
Ameaças a funcionários			
Count	35	10	2
Count Percent	74.5%	21.3%	4.3%
Deitar lixo em lugares públicos			
Count	41	5	2
Count Percent	85.4%	10.4%	4.2%
Cometer falcatruas em benefício de familiares			
Count	43	5	
Count Percent	89.6%	10.4%	
Receber ofertas do público			
Count	25	19	4
Count Percent	52.1%	39.6%	8.3%
Deixar os laços familiares determinarem as admissões			
Count	38	8	2
Count Percent	79.2%	16.7%	4.2%
Conceder emprego aos que aceitam subornar			
Count	42	5	1
Count Percent	87.5%	10.4%	2.1%
Homicídio em defesa própria			
Count	31	11	3
Count Percent	68.9%	24.4%	6.7%
Oferecer qualquer coisa a polícia de trânsito			
Count	39	8	1
Count Percent	81.3%	16.7%	2.1%
Tramitação oficial de casos apenas mediante ofertas			
Count	32	10	4
Count Percent	69.6%	21.7%	8.7%
Tramitação oficial de casos apenas mediante ofertas			
Count	32	10	4
Count Percent	69.6%	21.7%	8.7%

24 - - Q28

	Maputo		Sofala		Zambézia		Nampula	
	Count	Count Percent	Count	Count Percent	Count	Count Percent	Count	Count Percent
stá protegido para denunciar corruptos no departamento								
im	32	17.7%	25	34.7%	19	25.3%	9	19.1%
ão	149	82.3%	47	65.3%	56	74.7%	38	80.9%
abe onde denunciar actos de corrupção								
im	80	44.0%	42	59.2%	44	57.9%	21	43.8%
ão	102	56.0%	29	40.8%	32	42.1%	27	56.3%
enunciaria colegas								
im	98	63.6%	48	84.2%	56	78.9%	26	63.4%
ão	56	36.4%	9	15.8%	15	21.1%	15	36.6%
enunciaria chefe do sector								
im	104	68.0%	48	82.8%	56	76.7%	23	57.5%
ão	49	32.0%	10	17.2%	17	23.3%	17	42.5%
enunciaria o director								
im	102	64.6%	41	75.9%	54	73.0%	21	53.8%
ão	56	35.4%	13	24.1%	20	27.0%	18	46.2%

rector
 ixa de reclamações
 gãos de tutela administrativ
 efe
 efe
 efe
 binete de expencao
 ixa de reclamações
 rector pedagógico
 recção Prov Apoio e Controlo
 ixa de reclamações
 perior hierárquico
 missão anti-corrupção
 efe
 legas
 esidente do município
 rector provincial
 em de direito
 o vale a pena denunciar
 ixa de reclamações
 perior hierárquico
 ixa de reclamações
 sector responsável
 perior hierárquico
 efe dos RH
 vro de reclamações
 ixa de reclamações
 vro de reclamações
 partamento de inspecção
 rector provincial
 ixa de reclamações
 perior hierárquico
 ixas e livros de reclamações
 binete reforma sector públ.
 recção
 ixa de reclamações
 perior hierárquico
 E de Sofala
 trutura máxima do sector
 rector provincial
 efe
 perior hierárquico
 efe hierárquico
 licia
 stância superior
 lações públicas
 rector provincial
 ixa de reclamações
 specção
 rector
 ixa de reclamações
 perior hierárquico
 c
 efe do departamento
 rector do centro
 efe do sector/departamento
 perior hierarquico
 vro de reclamações
 recção
 recção
 partamento de enfermagem
 efe do sector/departamento
 efe do sector
 recção
 rector
 perior hierárquico
 perior hierárquico
 tela superior
 rector
 rector
 rector provincial
 efe do sector
 rector
 trutura hierarquicamente sup
 partamento de enfermagem
 efe do sector/departamento
 lega mais próximo
 ocuradoria, LDH, chefe
 ac
 recção
 efe de departamento,director
 perior hierarquico
 stancia superior
 perior hierarquico
 reccao do sector
 efe superior
 sponsáveis superiores
 efe do sector
 recção
 suntos jurídicos do sector

perior hierárquico
efe de departamento ou direc
efe máximo
efe máximo
vernador provincial
perior hierárquico
perior hierárquico
ixa de reclamações
rigente da instituição
sítios próprios
rector da escola
rigente da instituição
efe do departamento
efe do sector
efe do sector
C
efe do departamento
efe do departamento
rctor de disciplina
ctor de denúncias
efe de divisão
perior hierárquico
recção
rector
recção máxima
recção máxima
recção máxima
perior hierárquico
perior hierárquico
ctor de reclamaç c/ anonimato
rector
recção
ibunal Supremo
ctor da instituição
rector do departamento
efe hierárquico
recção
cretário permanente
spector geral
efes
spector chefe
perior hierárquico
periores
stâncias superiores
specção geral
recção de Educação
rectora da instituição
efe da repartição
ixa de reclamações
rector
perior hierárquico
efe do departamento
efe
perior hierárquico
ixa de reclamações
cretaria do ministério
perior hierárquico
recção
sha Issufo e Jorge Xavier
perior hierárquico
perior hierárquico
ixas e livros de reclamações
perior hierárquico
perior hierárquico
trutura competente
efe do departamento
rector
rector nacional ou ministro
recção
efe
recção
stituição judiciária
recção
lícia ou caixa d reclamações
perior hierárquico
efe do departamento
perior hierárquico
efe do sector, sob anonimato
perior hierárquico
vro de reclamações
rector
recção
em de direito
perior hierárquico
perior hierárquico
recção
trutura hierárquica
recção

vernador
 rector da Educação
 gãos judiciais
 gãos de tutela
 lícia
 lícia
 lícia
 nistério da Justiça
 nguém; tudo fica na mesma
 vernador
 lícia
 lícia
 pende de onde eu estiver
 toridade competente
 recção Prov Apoio e Controlo
 alquer corrupto
 nguém
 r
 lícia
 missão anti-corrupção
 lícia
 stituições de legalidade
 lícia
 vernador
 lícia
 nistério da Justiça
 ixa de reclamações
 truturas
 o vale a pena denunciar
 prensa
 o sabe
 nistério da Justiça
 lícia
 ganismo contra a corrupção
 ixa de reclamações
 tidades judiciais
 nguém
 lícia, tribunal, LDH
 efe
 lícia
 corrupto
 divíduos singulares
 jovem da provincia
 nistério público
 do aquele q prestar servico
 ixa de reclamações
 lícia
 recção de Apoio e Controlo
 ixa de reclamações
 stiça
 ente da instituição
 lícia
 lícia
 alquer que infringir
 tidades competentes
 toridades
 toridade de justica
 ocuradoria da republica
 stiça
 ixa de reclamações
 nistro
 praticante
 lvez a polícia
 lícia
 pessoas que estão ligadas a
 lícia
 gão judicial
 efe do departamento; Justiça
 de o envolvido trabalha
 toridades competentes
 binete contra corrupção
 toridades competentes
 toridades judiciais
 efes do bairro
 stituicão competente
 alquer instituição
 toridades competentes
 rigente máximo da instituiçã
 esidente
 vernador ou procurador
 lícia
 recção da instituição
 toridade de tutela
 truturas imediatamente super
 lícia
 prensa
 perior do sector
 perior do sector
 vernador
 vernador

ixas de reclamações
igos
efe
rector do serviço
R
lícia
toridades de direito
lícia em geral e o tribunal
vernador
perior hierárquico
stiça
ac
nguem
ngué
o sabe
ibunal, polícia,
governo- apoio e controle
toridades competentes
lícia ou a quem de direito
sto administrativo ou polici
lícia
extremamente complexo
prensa
tidades judiciais
cretário do bairro
toridades da lei e ordem
em de direito
vel mais alto e independente
toridades judiciais
lícia ou tribunal
vernador
fícil indicar; teme represál
estrutura que atende a cada
ngué
truturas centrais
nistério público
lega de um outro sector
vernador
o sabe
o sabe
esidente do município
H
gar previamente indicado
trutura superior
chefe do sector
o tem informação
verdadeiros corruptos
1
lícia
zinho
ita gente
efe do quarteirão
lícia
stituiç hierarquica superior
efe do sector
efe do departamento
o sabe
lícia
lícia
ngué
ssoa indicada no departament
lícia
prensa
o sabe
R
R
o sabe
lícia
R
em de direito
lícia
R
lícia
nhum
o se arisca
dos são corruptos
ibunal Administrativo
o sabe
prensa
ibunal Administrativo
lícia
lícia
toridades
gãos de tutela
lícia
lícia
lícia via DIC
rádio, sob anonimato
lícia
efe superior
spectivo chefe
lícia
dos corruptos

o sabe
spector chefe
mens da lei e ordem
stâncias superiores
nguém
spector chefe
nguém
nistério da educação
lícia
binete anti-corrupção
R
prensa
a enfermeira
nhum
efe de departamento
o sabe
lícia
perior hierárquico
alquer instituição q/ res a
perior hierárquico
tidades competentes
prensa
lícia
gão ligado à instituição
lícia
recção
lícia
R
pende da sua natureza
lícia de transito ou municip
ibunal
pende do sector
ibunal
ibunal judicial
nistério do trabalho
toridades competentes
efe
entes da Justiça
R
lícia
esidente da função pública
C ou ministério público
lícia
lícia
nistério
lícia
efe do sector
lícia
lícia
gãos competentes
gãos competentes
stituições de Justiça
lícia
stituições de tutela
stituição de tutela
lícia, SISE
stit. hierarquicamente super
lícia
lícia
R
lícia
lícia
lícia
lícia
lícia

mber of cases read: 248 Number of cases listed: 248

Maputo

Q29	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te
Conduta tem de ser ilegal para ser corrupção					
Count	16	50	32	57	29
Count Percent	8.7%	27.2%	17.4%	31.0%	15.8%
Pôr de lado pcedimentos justifica-se às vezes					
Count	12	41	54	68	6
Count Percent	6.6%	22.7%	29.8%	37.6%	3.3%
Algo feito com boas intenções não pode ser corrupção					
Count	19	39	47	60	18
Count Percent	10.4%	21.3%	25.7%	32.8%	9.8%
Os governos podem aguentar-se com pequenos roubos					
Count	61	80	22	19	
Count Percent	33.5%	44.0%	12.1%	10.4%	
Não se pode chamar corrupção o que toda a gente faz					
Count	46	49	42	43	3
Count Percent	25.1%	26.8%	23.0%	23.5%	1.6%
Empresas privadas podem oferecer prendas a funcionários					
Count	19	46	36	76	4
Count Percent	10.5%	25.4%	19.9%	42.0%	2.2%
Não adianta denunciar a corrupção					
Count	33	61	26	43	21
Count Percent	17.9%	33.2%	14.1%	23.4%	11.4%
Quem denuncia a corrupção acaba por sofrer					
Count	6	17	27	90	43
Count Percent	3.3%	9.3%	14.8%	49.2%	23.5%
Muitos actos de corrupção são triviais					
Count	25	53	30	59	13
Count Percent	13.9%	29.4%	16.7%	32.8%	7.2%
Não sei onde ir denunciar actos de corrupção					
Count	15	62	37	42	23
Count Percent	8.4%	34.6%	20.7%	23.5%	12.8%
As pessoas que denunciam corrupção são agitadores					
Count	62	82	21	11	6
Count Percent	34.1%	45.1%	11.5%	6.0%	3.3%

Sofala

Q29	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te
Conduta tem de ser ilegal para ser corrupção					
Count	16	16	11	20	12
Count Percent	21.3%	21.3%	14.7%	26.7%	16.0%
Pôr de lado pcedimentos justifica-se às vezes					
Count	3	18	27	19	2
Count Percent	4.3%	26.1%	39.1%	27.5%	2.9%
Algo feito com boas intenções não pode ser corrupção					
Count	8	16	10	34	6
Count Percent	10.8%	21.6%	13.5%	45.9%	8.1%
Os governos podem aguentar-se com pequenos roubos					
Count	35	25	10	4	1
Count Percent	46.7%	33.3%	13.3%	5.3%	1.3%
Não se pode chamar corrupção o que toda a gente faz					
Count	14	20	12	21	4
Count Percent	19.7%	28.2%	16.9%	29.6%	5.6%
Empresas privadas podem oferecer prendas a funcionários					
Count	9	26	16	16	6
Count Percent	12.3%	35.6%	21.9%	21.9%	8.2%
Não adianta denunciar a corrupção					
Count	16	28	9	17	2
Count Percent	22.2%	38.9%	12.5%	23.6%	2.8%
Quem denuncia a corrupção acaba por sofrer					
Count	5	8	16	33	12
Count Percent	6.8%	10.8%	21.6%	44.6%	16.2%
Muitos actos de corrupção são triviais					
Count	11	27	15	16	4
Count Percent	15.1%	37.0%	20.5%	21.9%	5.5%
Não sei onde ir denunciar actos de corrupção					
Count	9	30	11	15	7
Count Percent	12.5%	41.7%	15.3%	20.8%	9.7%
As pessoas que denunciam corrupção são agitadores					
Count	21	36	11	4	1
Count Percent	28.8%	49.3%	15.1%	5.5%	1.4%

Zambézia

Q29	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Conduta tem de ser ilegal para ser corrupção					
Count	19	9	11	31	6
Count Percent	25.0%	11.8%	14.5%	40.8%	7.9%
Pôr de lado pcedimentos justifica-se às vezes					
Count	7	18	21	26	4
Count Percent	9.2%	23.7%	27.6%	34.2%	5.3%
Algo feito com boas intenções não pode ser corrupção					
Count	5	12	8	40	11
Count Percent	6.6%	15.8%	10.5%	52.6%	14.5%
Os governos podem aguentar-se com pequenos roubos					
Count	35	26	10	2	2
Count Percent	46.7%	34.7%	13.3%	2.7%	2.7%
Não se pode chamar corrupção o que toda a gente faz					
Count	16	30	10	14	6
Count Percent	21.1%	39.5%	13.2%	18.4%	7.9%
Empresas privadas podem oferecer prendas a funcionários					
Count	15	13	17	19	11
Count Percent	20.0%	17.3%	22.7%	25.3%	14.7%
Não adianta denunciar a corrupção					
Count	25	22	10	14	5
Count Percent	32.9%	28.9%	13.2%	18.4%	6.6%
Quem denuncia a corrupção acaba por sofrer					
Count	5	11	13	29	18
Count Percent	6.6%	14.5%	17.1%	38.2%	23.7%
Muitos actos de corrupção são triviais					
Count	8	22	17	20	9
Count Percent	10.5%	28.9%	22.4%	26.3%	11.8%
Não sei onde ir denunciar actos de corrupção					
Count	12	34	13	10	7
Count Percent	15.8%	44.7%	17.1%	13.2%	9.2%
As pessoas que denunciam corrupção são agitadores					
Count	34	26	10	3	3
Count Percent	44.7%	34.2%	13.2%	3.9%	3.9%

Nampula

Q29	discorda fortemen te	discorda	não tem certeza	concorda	concorda fortemen te

Conduta tem de ser ilegal para ser corrupção					
Count	4	11	5	14	10
Count Percent	9.1%	25.0%	11.4%	31.8%	22.7%
Pôr de lado pcedimentos justifica-se às vezes					
Count	10	8	11	11	1
Count Percent	24.4%	19.5%	26.8%	26.8%	2.4%
Algo feito com boas intenções não pode ser corrupção					
Count	4	7	8	16	11
Count Percent	8.7%	15.2%	17.4%	34.8%	23.9%
Os governos podem aguentar-se com pequenos roubos					
Count	20	14	7	1	3
Count Percent	44.4%	31.1%	15.6%	2.2%	6.7%
Não se pode chamar corrupção o que toda a gente faz					
Count	10	7	7	19	4
Count Percent	21.3%	14.9%	14.9%	40.4%	8.5%
Empresas privadas podem oferecer prendas a funcionários					
Count	8	8	10	17	4
Count Percent	17.0%	17.0%	21.3%	36.2%	8.5%
Não adianta denunciar a corrupção					
Count	11	14	5	10	7
Count Percent	23.4%	29.8%	10.6%	21.3%	14.9%
Quem denuncia a corrupção acaba por sofrer					
Count	2	4	4	20	17
Count Percent	4.3%	8.5%	8.5%	42.6%	36.2%
Muitos actos de corrupção são triviais					
Count	8	10	7	13	9
Count Percent	17.0%	21.3%	14.9%	27.7%	19.1%
Não sei onde ir denunciar actos de corrupção					
Count	6	16	5	15	5
Count Percent	12.8%	34.0%	10.6%	31.9%	10.6%
As pessoas que denunciam corrupção são agitadores					
Count	14	14	10	3	6
Count Percent	29.8%	29.8%	21.3%	6.4%	12.8%

aputo

30	sim
----	-----

eis e sanções escritas

Count	65
Count Percent	70.7%

ducação e consciencialização

Count	87
Count Percent	76.3%

elhor controlo administrativo e financeiro

Count	102
Count Percent	79.1%

maior publicidade de funcionários corruptos

Count	56
Count Percent	67.5%

dirigentes servindo de bons exemplos

Count	61
Count Percent	69.3%

órum dos cidadãos

Count	11
Count Percent	28.9%

melhores salários para funcionários

Count	83
Count Percent	75.5%

outras

Count	3
Count Percent	10.0%

ofala

30	sim
----	-----

eis e sanções escritas

Count	32
Count Percent	72.7%

ducação e consciencialização

Count	27
Count Percent	69.2%

elhor controlo administrativo e financeiro

Count	38
Count Percent	76.0%

maior publicidade de funcionários corruptos

Count	21
Count Percent	63.6%

dirigentes servindo de bons exemplos

Count	28
Count Percent	70.0%

órum dos cidadãos

Count	10
Count Percent	45.5%

melhores salários para funcionários

Count	35
Count Percent	74.5%

outras

Count	5
Count Percent	29.4%

ambézia

30	sim
----	-----

eis e sanções escritas

Count	31
Count Percent	86.1%

ducação e consciencialização

Count	41
Count Percent	89.1%

elhor controlo administrativo e financeiro

Count	47
Count Percent	90.4%

maior publicidade de funcionários corruptos

Count	27
Count Percent	84.4%

dirigentes servindo de bons exemplos

Count	31
Count Percent	86.1%

órum dos cidadãos

Count	9
Count Percent	64.3%

melhores salários para funcionários

Count	34
Count Percent	87.2%

outras

Count	1
Count Percent	16.7%

ampula

30	sim
----	-----

eis e sanções escritas	
Count	21
Count Percent	80.8%

ducação e consciencialização	
Count	21
Count Percent	80.8%

melhor controlo administrativo e financeiro	
Count	22
Count Percent	81.5%

maior publicidade de funcionários corruptos	
Count	20
Count Percent	80.0%

dirigentes servindo de bons exemplos	
Count	17
Count Percent	77.3%

órum dos cidadãos	
Count	6
Count Percent	54.5%

melhores salários para funcionários	
Count	20
Count Percent	80.0%

Maputo

Q31	de modo nenhum	um pouco	muito satisfei to
-----	-------------------	----------	-------------------------

Satisfeito com o seu local de trabalho			
Count	25	113	38
Count Percent	14.2%	64.2%	21.6%

Sofala

Q31	de modo nenhum	um pouco	muito satisfei to
-----	-------------------	----------	-------------------------

Satisfeito com o seu local de trabalho			
Count		31	33
Count Percent		48.4%	51.6%

Zambézia

Q31	de modo nenhum	um pouco	muito satisfei to
-----	-------------------	----------	-------------------------

Satisfeito com o seu local de trabalho			
Count	4	41	28
Count Percent	5.5%	56.2%	38.4%

Nampula

Q31	de modo nenhum	um pouco	muito satisfei to
-----	-------------------	----------	-------------------------

Satisfeito com o seu local de trabalho			
Count	3	30	11
Count Percent	6.8%	68.2%	25.0%

Q33 - - Q39

	Maputo		Sofala		Zambézia		Nampula	
	Count	Count Percent	Count	Count Percent	Count	Count Percent	Count	Count Percent
Sente-se orgulhoso de ser funcionário público								
sim	127	72.2%	72	97.3%	69	92.0%	45	95.7%
não	49	27.8%	2	2.7%	6	8.0%	2	4.3%
Quantas pessoas chefia								
0	16	20.8%	2	4.3%	8	19.5%	17	41.5%
1	10	13.0%	4	8.7%	5	12.2%	5	12.2%
2	12	15.6%	6	13.0%	8	19.5%	3	7.3%
3	12	15.6%	6	13.0%	10	24.4%	6	14.6%
4	5	6.5%	4	8.7%	2	4.9%	1	2.4%
5	5	6.5%	1	2.2%			1	2.4%
6	2	2.6%	3	6.5%				
7			1	2.2%				
8			1	2.2%	1	2.4%		
10	1	1.3%	2	4.3%	1	2.4%	1	2.4%
12	1	1.3%	2	4.3%			1	2.4%
13			1	2.2%				
15	2	2.6%			1	2.4%		
17	2	2.6%	1	2.2%				
18							1	2.4%
20					1	2.4%	1	2.4%
21			2	4.3%				
23	1	1.3%						
25	1	1.3%						
26	1	1.3%						
30	1	1.3%	1	2.2%				
37					1	2.4%		
39					1	2.4%		
43								
50	1	1.3%	1	2.2%				
52							1	2.4%
54			1	2.2%				
56			1	2.2%				
60			1	2.2%			1	2.4%
66			1	2.2%				
70	1	1.3%						
72	1	1.3%						
76			1	2.2%				
100			1	2.2%				
104					1	2.4%		
202							1	2.4%
300	1	1.3%	1	2.2%				
325	1	1.3%						
461					1	2.4%		
4000							1	2.4%
Há quanto tempo está na função pública								
menos de dois anos	26	14.4%	7	9.3%	8	10.7%	10	21.7%
2 - 5 anos	41	22.7%	15	20.0%	21	28.0%	10	21.7%
6 - 10 anos	34	18.8%	8	10.7%	13	17.3%	5	10.9%
11 - 15 anos	21	11.6%	11	14.7%	9	12.0%	4	8.7%
mais de 15 anos	59	32.6%	34	45.3%	23	30.7%	17	37.0%
*					1	1.3%		
Esteve antes a trabalhar na função pública								
sim	69	40.4%	24	33.8%	35	47.3%	19	41.3%
não	102	59.6%	47	66.2%	39	52.7%	27	58.7%
Sexo								
feminino	73	39.9%	26	34.7%	21	28.0%	22	46.8%
masculino	110	60.1%	49	65.3%	54	72.0%	25	53.2%
Raça								
negro	164	91.1%	71	94.7%	75	98.7%	45	93.8%
mulato	14	7.8%	3	4.0%	1	1.3%	2	4.2%
branco	2	1.1%	1	1.3%			1	2.1%