AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS E AGENTES PÚBLICOS EM RELAÇÃO À TABELA SALARIAL ÚNICA EM MOÇAMBIQUE: ESTUDO CASO DA UNIVERSIDADE DE LICUNGO

Evaluation of the Satisfaction of Employees and State Agents in relation to the Single Salary Table (TSU) in Mozambique: The Case of Licungo University

Nicolau Armando

Universidade Licungo - Beira, Moçambique

narmando@unilicungo.ac.mz | ORCID: 0009-0001-8121-6115

Imraan Bahadur

Universidade Licungo - Beira, Moçambique

ibahadur@unilicungo.ac.mz | ORCID: 0009-0002-9156-3062

RESUMO

A satisfação dos Funcionários e Agentes do Estado (FAE) merece uma atenção constante dos governos, pelo efeito que a mesma possui na prestação de serviços públicos de qualidade. A pesquisa tem como objetivo avaliar a satisfação dos FAE em relação a introdução da Tabela Salarial Única (TSU) em Moçambique. Empiricamente, existe uma relação entre a remuneração e satisfação dos FAE. A presente pesquisa é pioneira no País, assumindo, que a TSU vigora desde fevereiro de 2022. Foi usada uma abordagem qualitativa, suportada pela revisão bibliográfica e estudo de caso em uma instituição de ensino superior pública, a Universidade Licungo (UL). A recolha de dados se efetivou por meio de um formulário *online*, que permitiu obter respostas de 61 FAE. Os resultados indicaram que os FAE afetos à UL estão insatisfeitos com a TSU, em vários domínios: nível de enquadramento salarial, critérios adotados para a definição do salário base, e com os subsídios atribuídos. Foram identificadas como forças da TSU, o aumento do salário mínimo e a valorização da experiência profissional. As fraquezas da TSU se resumem na falta de clarificação da mesma pelos órgãos competentes, redução dos subsídios, injustiça no enquadramento salarial, desvalorização da pesquisa e do nível académico dos FAE, desmotivação, e elevados descontos salariais. Os resultados expõem uma perceção de injustiça dos FAE da UL com a TSU, o que contraria o espírito da sua implementação no País. A pesquisa concluiu que deve-se repensar a reforma salarial do sector público, de modo a incrementar a satisfação dos FAE afetos no subsistema do ensino superior, especificamente na UL. A pesquisa sugere uma reforma salarial que tenha em consideração as especificidades dos diferentes grupos profissionais, bem como da natureza, complexidade e responsabilidade no trabalho dos FAE. Deve-se também valorizar o nível académico e a sua experiência profissional, por serem uma mais-valia que os FAE trazem para melhoria da prestação dos serviços públicos. Propõe-se a reintrodução da idade como um critério para a definição do nível salarial, numa perspetiva progressista. De modo a valorizar o esforço e motivar os FAE da UL, sugere-se a inclusão do critério desempenho dos mesmos, como uma remuneração variável. De forma geral, a TSU pode usar critérios remuneratórios que valorizem o desempenho e a contribuição dos FAE para o alcance dos objetivos, e da qualidade dos serviços públicos, e não simplesmente basear-se em critérios quantitativos.

Palavras-chave: Satisfação, Sector público, TSU, Moçambique

ABSTRACT

The satisfaction of State Employees and Agents (SEA) deserves constant attention from governments, due to the effect it has on the provision of quality public services. The research aims to assess SEA satisfaction with the introduction of the Single Salary Table (TSU) in Mozambique. Empirically, there is a relationship between FAE remuneration and satisfaction. This research is a pioneer in the country, assuming that the TSU has been in force since February 2022. A qualitative approach was used, supported by a bibliographic review and a case study at a public higher education institution, Licungo University (UL). Data collection was carried out using an online form, which allowed responses to be obtained from 61 SEA. The results indicated that the FAE assigned to the UL are dissatisfied with the TSU, in several areas: level of salary framework, criteria adopted to define the base salary, and with the subsidies granted. Strengths of the TSU were identified as increasing the minimum wage and valuing professional experience. The weaknesses of the TSU are summarized in the lack of clarification by the competent bodies, reduction of subsidies, unfairness in the salary framework, devaluation of research and the academic level of the SEA, lack of motivation, and high salary discounts. The results expose a perception of injustice between the UL SEA and the TSU, which goes against the spirit of its implementation in the country. The research concluded that the public sector salary reform must be rethought, in order to increase the satisfaction of the affected SEA in the higher education subsystem, specifically at UL. The research suggests a salary reform that takes into account the specificities of different professional groups, as well as the nature, complexity and responsibility of the work of SEA. Academic level and professional experience should also be valued, as they are an added value that SEA bring to improving the provision of public services. It is proposed to reintroduce age as a criterion for defining salary levels, from a progressive perspective. In order to value the effort and motivate UL's SEA, it is suggested that they include the performance criterion, such as variable remuneration. In general, the TSU can use remuneration criteria that value the performance and contribution of the SEA to achieving objectives and the quality of public services, and not simply based on quantitative criteria.

Keywords: Satisfaction, Public sector, TSU, Mozambique