



ISSN: 2310-0036

Vol. 12 | Nº. 2 | Ano 2021

## Finanças pessoais e qualidade de vida do colaborador no trabalho: caso de uma IES em Nacala Porto

### Personal finances and quality of life of employees: case of a higher education institute in Nacala Porto

#### Héuler Caetano

Email: [hecaetano@ucm.ac.mz](mailto:hecaetano@ucm.ac.mz)

Universidade Católica de Moçambique

#### Alba Mate, PhD

Email: [amate@ucm.ac.mz](mailto:amate@ucm.ac.mz)

Universidade Católica de Moçambique

#### Agostinho Macane

Email: [amacane@ucm.ac.mz](mailto:amacane@ucm.ac.mz)

Universidade Católica de Moçambique

#### RESUMO

O artigo versa sobre as Finanças Pessoais e Qualidade de Vida do Colaborador. Os problemas financeiros criam várias preocupações, desde económicas a sociais, tais como: desmotivação no desenvolvimento das actividades profissionais, estresse, para além de prejudicar o lazer, a qualidade da alimentação e educação dos filhos, influenciando nos níveis de satisfação e de bem-estar dos colaboradores. Partindo desse argumento, este estudo tem por objectivo responder à seguinte pergunta: existe uma relação entre os factores e as dimensões que compõem o consumismo, a propensão ao endividamento e a qualidade de vida dos colaboradores? Em termos metodológicos, a pesquisa seguiu uma abordagem quantitativa, por meio de uma survey, tendo o questionário como instrumento de colecta dos dados. Para o processamento e a análise destes, utilizou-se o Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Os resultados demonstraram que, embora os colaboradores entrevistados tenham um nível de formação superior e rendimento familiar, estes não têm o hábito de poupar e planeamento financeiro, gastam mais do que ganham, criando, assim, espaço de recorrer a empréstimos e, conseqüentemente, baixa qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-chave:** Finanças Pessoais; Qualidade de vida; Colaborador

#### Abstract

The article is about the relation between employee's Personal Finances and Quality of Life. Financial problems create several concerns from economic and social issues, such as: lack of motivation in the development of professional activities, stress, in addition to harming leisure, the quality of food and education of children, influencing the levels of satisfaction and well-being of the children. Based on this argument, this study aims to answer the following question: there is a relationship between the factors and dimensions that make up consumerism, the propensity to indebtedness and the quality of life of employees. In methodological terms, the research followed a quantitative approach, through a survey, using the questionnaire as an instrument for data collection. For data processing and analysis, the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used. The results showed that although the interviewed employees have a high level of higher education and family income, they do not have the habit of saving and financial planning, they spend more than they earn, thus creating space for borrowing and consequently a low quality of life at work.

**Keywords:** Personal finances; Quality of life; Collaborator



Rua: Comandante Gaivão n° 688

C.P.: 821

Website: <http://www.ucm.ac.mz/cms/>

Revista: <http://www.reid.ucm.ac.mz>

Email: [reid@ucm.ac.mz](mailto:reid@ucm.ac.mz)

Tel.: (+258) 23 324 809

Fax: (+258) 23 324 858

Beira, Moçambique

## Introdução

O actual cenário de crise económica que o país vive, com elevados índices de desemprego e de endividamento público e privado, manter-se equilibrado financeiramente virou um desafio constante para qualquer cidadão.

As dificuldades financeiras causam vários problemas e/ou preocupações, desde o estresse, desmotivação, falta de concentração no desenvolvimento das actividades profissionais, prejudicam o lazer, a qualidade da alimentação e da educação, influenciam os níveis de satisfação e de bem-estar no trabalho. A sociedade moçambicana vive, actualmente, uma prática comum de gastar todo o dinheiro de que dispõe, alegando aumento constante de custo de vida e os rendimentos baixos. Para além destes factores, há também os de consumismo e exibicionismo aliados a globalização, que concorrem para o efeito, não havendo lógica de poupar e a ideia de planeamento futuro não parecendo ser muito usada.

O governo, instituições financeiras e comerciantes em geral também estimulam o aumento do consumo, através de concessão de crédito sem critérios técnicos adequados, propiciando o aumento do endividamento do consumidor.

Sousa e Tarralvo (2008), sobre as finanças pessoais e qualidade de vida, afirmam que o estado da saúde financeira do indivíduo influencia em suas diversas relações, daí que ressaltam a importância do planeamento financeiro para que o trabalhador se sinta bem em suas relações particulares.

Para Rosetti Júnior (2009), os conhecimentos financeiros auxiliam na minimização dos custos e a redução dos riscos e incertezas decorrentes das constantes mudanças económicas. Por outro lado, o desconhecimento das ferramentas de gestão financeira pode provocar grandes perdas financeiras para empresas, comunidades, famílias e pessoas.

Face aos argumentos acima, surgiu a necessidade de responder a seguinte pergunta: o nível de Educação Financeira impacta na Qualidade de vida dos colaboradores de uma Instituição de Ensino Superior privada, caso concreto da UCM-Nacala Porto? Para responder esta questão, traçou-se o seguinte objectivo geral: Compreender o impacto da Educação Financeira na qualidade de vida dos colaboradores, sendo subcategorizado nos seguintes objectivos específicos do estudo: (i) identificar o perfil sócio-demográfico-económico dos entrevistados; Aferir o nível de Educação Financeira dos colaboradores; Compreender a relação entre Educação Financeira e Qualidade de Vida do colaborador. Para além desta breve introdução, o presente artigo encontra-se organizado em cinco secções. A 2ª secção apresenta a

---

revisão da literatura, incluindo estudos empíricos. A terceira descreve as considerações metodológicas. A quarta evidencia os resultados e faz a discussão do estudo e, por fim, na quinta secção, são apresentadas as considerações finais.

## **Revisão da Literatura**

A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (2014) define a Educação Financeira como o processo em que os indivíduos melhoram a sua compreensão sobre os produtos financeiros, seus conceitos e riscos, de maneira que, com informação e recomendação claras, possam desenvolver as habilidades e a confiança necessárias para tomarem decisões fundamentadas e com segurança, melhorando o seu bem-estar financeiro.

Camargo (2007) entende por Educação Financeira o reflexo da administração do dinheiro, sendo que um indivíduo munido de conhecimentos financeiros estabelece e segue estratégias deliberadas e dirigidas para a manutenção ou acumulação de bens e valores que irão formar o seu património e da sua família. Para Lelis (2006) e Medeiros (2003), a Educação financeira “é um tema no qual se discute a importância do dinheiro, como administrá-lo, como ganhar, gastar, poupar e consumi-lo conscientemente.

Rassier (2010), fazendo uma ligação entre Finanças pessoais e qualidade de vida no trabalho, entende que o planeamento financeiro visa o sucesso pessoal e profissional, e não somente o sucesso material, assumindo-se que uma pessoa organizada financeiramente poderá trabalhar por prazer, e não por obrigação. Segundo o autor, “o planeamento financeiro é o processo de gerir os recursos com o objectivo de atingir satisfação pessoal, obter independência financeira e conquistar sonhos” (Rassier, 2010, p. 15).

### ***Qualidade de Vida no Trabalho***

A partir de 1920, houve um interesse crescente pelo trabalhador como indivíduo complexo e dono de necessidades que vão além das fisiológicas, no reconhecimento do trabalhador como peça fundamental na organização, difundiu-se ideias da importância dos factores sociais e psicológicos.

A Palavra ‘Qualidade de Vida no Trabalho’ (QVT), é atribuída, de acordo com Fernandes (1996), a Eric Trist (1975) e a seus colaboradores, utilizada para caracterizar a relação indivíduo-trabalho-organização, com base na análise e na reestruturação das tarefas, na tentativa de torná-las menos penosas aos trabalhadores.

Fernandes (1996) define a QVT como “a gestão dinâmica e contingencial de factores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afectam a cultura e renovam o clima organizacional, reflectindo-se no bem-

estar do trabalhador e na produtividade das empresas” (P.45). Neste sentido, a QVT é uma gestão dinâmica, em virtude da mudança contínua das organizações, e é contingencial, visto que está sujeita à peculiaridade das instituições no contexto em que está inserida.

A QVT é entendida, de acordo com Nadler e Lawler (1983), como uma maneira de pensar sobre as pessoas, o trabalho e as organizações, bem como sobre os impactos gerados nas pessoas e na efectividade da organização em função dessa qualidade.

Para Alves (2010), o conceito de QVT passa por noções de motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho, e envolve discussões sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias.

Sobre o mesmo tópico, França (2012) afirma que a ética da condição humana associa-se, no ambiente de trabalho, à qualidade de vida, à ergonomia e à saúde, compreendendo

[...] desde a identificação, eliminação, neutralização ou controle de riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para cada actividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal e informal, o significado do trabalho em si, até o relacionamento e satisfação das pessoas no seu dia-a-dia (França, 2012, p. 166).

[...] do ponto de vista da organização, a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento. [...] do ponto de vista das pessoas, representa a necessidade de valorização do significado do trabalho e do cargo ocupado (França, 2012, p. 168).

Dos diversos modelos para análise de QVT, o presente artigo optou pelo modelo de Westley (1979), em que as quatro dimensões da QVT possuem uma concepção abrangente, uma vez que levam em conta aspectos internos e externos à organização a que pertence o trabalhador. Os indicadores de QVT propostos por Westley (1979, cit. em Fernandes, 1996) são resumidos em:

**Económica** (relacionada à equidade salarial): remuneração adequada, benefícios, condições adequadas no local de trabalho, carga horária e interferência do ambiente externo;

**Política** (concernente à noção de segurança no emprego): direito de trabalhar e não sofrer dispensa ou discriminação, possuir estabilidade no emprego, actuação do sindicato, retroinformação/ *feedback*, liberdade de expressão, valorização do cargo e bom relacionamento com a chefia;

---

**Psicológica** (traduzida pelo conceito de auto-realização, que evita a alienação): nível de desafio, possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional, criatividade no trabalho, auto-avaliação imediata, variedade de funções e identificação com a tarefa;

**Sociológica** (relacionada à ideia de participação activa em decisões que dizem respeito ao processo de trabalho, à forma de executar as tarefas e à distribuição de responsabilidades dentro da equipe): possibilidade de autonomia, relacionamento interpessoal, grau de responsabilidade exigida e reconhecimento do valor pessoal.

Levantando-se essa correlação entre Finanças Pessoais e QVT, de acordo com Siqueira e Padovan (2008), a gestão das finanças pessoais é um dos desafios enfrentados pelos indivíduos na tentativa de alcançar uma vida saudável. Entretanto, segundo Ferreira (2017), trata-se de colocar em evidência a relação entre os parâmetros que medem a qualidade de vida e os conhecimentos financeiros básicos de uma organização pessoal para que, a partir disso, pessoas busquem esse conhecimento e até mesmo que governos invistam em ter cidadãos sábios, e que, dessa forma, construam uma sociedade mais consciente e, por consequência, mais próspera.

## **Procedimentos Metodológicos**

### ***Tipo de Pesquisa***

Para a realização da pesquisa, optou-se pela abordagem quantitativa dos dados, tendo servido o questionário como instrumento de recolha. As pesquisas ditas quantitativas têm como propósito identificar relações entre variáveis. Hipóteses preestabelecidas pelo pesquisador são testadas em um contexto de verificação. Essa abordagem caracteriza-se pela objectividade, pelos critérios probabilísticos para a selecção das amostras, pelos instrumentos estruturados para a recolha de dados, e seu tratamento por técnicas estatísticas. Busca-se a generalização dos resultados (Vergara, 2008).

Quanto à sua natureza, o estudo é exploratório-descritivo. Na pesquisa exploratória, é possível obter familiaridade com o problema, enquanto o estudo descritivo permite a criação e estruturação de maneiras específicas para medir informações sobre práticas de determinado grupo (Gil, 2010; Anderson, Black, Hair Jr & Tathan, 2005).

## Recolha e Processamento de Dados

A Pesquisa foi realizada na UCM-Nacala Porto, uma instituição de ensino superior privada, pertença da Conferência Episcopal de Moçambique, com sede na cidade da Beira e instalada em Nacala Porto em 2016. Constituíram população do estudo todos os funcionários (corpo técnico administrativo e docentes) desta instituição e a amostra calculada foi de 39 respondentes, cujo nível de confiança foi de 95%.

O instrumento de recolha de dados foi o questionário, elaborado de modo a atender ao objectivo geral e aos específicos deste artigo, tendo por base a literatura pesquisada. Para administração do questionário, combinaram-se três técnicas: (i) envio do questionário elaborado no *Google Formulários* para os *e-mails* dos respondentes, (ii) envio para os *e-mails* dos respondentes em formato word e (iii) administração física, devendo o respondente recorrer apenas a uma forma. Esta combinação visou colmatar as dificuldades que os respondentes podiam ter se fosse apenas em uma modalidade.

O questionário para recolha de dados foi dividido em duas partes, a primeira, com questões socioeconómicas dos entrevistados como: sexo, idade, rendimento salarial (considerou-se para esta variável até 15000,00MZN abaixo rendimento, de 15001 a 30.000 rendimento médio e acima de 30mil rendimento elevado), nível de escolaridade, número de filhos, estado civil, anos de serviço e tipo de habitação; a segunda parte, com questões inerentes às Finanças Pessoais e a Qualidade de Vida com método de respostas baseado na escala *likert* que varia de 1 a 5 com a seguinte classificação: (1) discordo plenamente; (2) discordo parcialmente; (3) não concordo, nem discordo; (4) concordo parcialmente e (5) concordo plenamente.

O processamento dos dados foi feito através dos pacotes estatísticos *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 16 e Excel, com objectivo de facilitar a organização, a mensuração e o cruzamento das variáveis pesquisadas.

## Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados

Nesta parte, são apresentados os resultados e discutidos na base de autores de referência para a área pesquisada, de acordo com o perfil da amostra e dos aspectos financeiros e de qualidade de vida dos entrevistados. A amostra foi de 39, no entanto, apenas 19 é que responderam ao questionário, o que representa um nível de confiança de 83%.

---

Os resultados mostram que dos entrevistados, 52.6% são do sexo masculino e 47.4% são mulheres, evidenciando-se, assim, a predominância do sexo masculino.

Quanto à faixa etária, 36.8% dos participantes têm a idade entre 26 e 31 anos, 31.6% enquadram-se entre 32 a 37 anos, tendo, desta forma, 78.9% dos participantes na faixa etária entre 26 a 37 anos de idade.

**Tabela 1: idade dos Entrevistados**

<b>Idade dos Entrevistados</b>					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	18 a 25 anos	2	10.5	10.5	10.5
	26 a 31 anos	7	36.8	36.8	47.4
	32 a 37 anos	6	31.6	31.6	78.9
	+ de 37anos	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

*Fonte: Resultados da Pesquisa*

Em relação ao estado civil dos respondentes, 42.1% são solteiros. A seguir, união de facto que corresponde a 31.6% dos pesquisados e 26.3% são casados. No que diz respeito ao número filhos, 42.1% dos respondentes disseram não ter filho, 31.6% tem dois filhos.

Para a variável habitação, do total dos respondentes, 89.5% vivem em casas arrendadas e 10.5% em casas cedidas por familiares, amigos e ou conhecidos.

No que tange ao cargo, 47.4% eram docentes, 31.6% Corpo Técnico Administrativo (CTA) e 21.1% foram coordenadores de departamentos (académicos e administrativos). Quanto ao tempo na instituição, dos pesquisados, 63.2% prestam suas actividades no período compreendido entre 1 a 3 anos e 36.8% estão na instituição no período de 4 a 6 anos. Em termos do nível académico dos entrevistados, 42.1% são licenciados, 31.6% são de nível médio e 26.3% são do nível de mestrado. Como se pode ver, cumulativamente o nível superior tem um peso de 68.4%.

Em relação ao planeamento financeiro, as respostas são apresentadas abaixo. Sobre o rendimento familiar mensal, constatou-se que, dos pesquisados, 52.6% tem um rendimento acima de 30.000MZN, os intervalos de 10001 a 15000MZN e 20001 a 25000MZN tem um peso de 15.8% cada e os rendimentos

mais baixos de 7060 a 10000MZN têm uma representação de 10.5%. A tabela 3 apresenta o rendimento familiar dos colaboradores da amostra.

**Tabela 2: Rendimento Familiar**

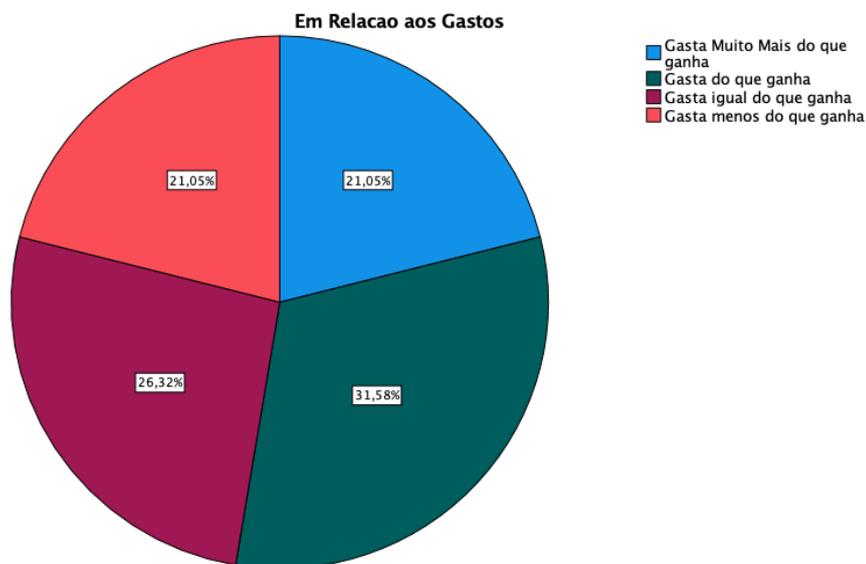
<b>Rendimento Familiar</b>					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	7060 a 10000 MZN	2	10.5	10.5	10.5
	10001 a 15000MZN	3	15.8	15.8	26.3
	20001 a 25000	3	15.8	15.8	42.1
	25001 a 30000MZN	1	5.3	5.3	47.4
	+30000MZN	10	52.6	52.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

*Fonte: Resultados da Pesquisa*

Conforme Rassier (2010), a relação de Finanças Pessoais e Qualidade de Vida faz com que o planeamento financeiro vise o sucesso pessoal e profissional, e não somente o sucesso material. Dessa forma, uma pessoa organizada financeiramente poderá trabalhar por prazer, e não por obrigação, consequentemente, tendo mais qualidade de vida. Sobre as questões e conhecimento de finanças e sua relação com a Qualidade de Vida dos colaboradores da UCM-Nacala Porto, as respostas são apresentadas abaixo:

O gráfico 1 mostra que, dos entrevistados, 31.58% gasta mais do que ganha, 26,32% gasta igual ao que ganha e 21,05% gasta menos do que ganha. Como se pode notar, maior parte dos entrevistados gasta mais do que ganha, o que propicia que estes possam se endividar para conseguir cobrir os gastos não cobertos pelos seus rendimentos. Isso corrobora com o que diz Wesley (1979), citado por Fernandes (1996), em que um dos factores que influenciam na QVT são a equidade salarial e a remuneração adequada.

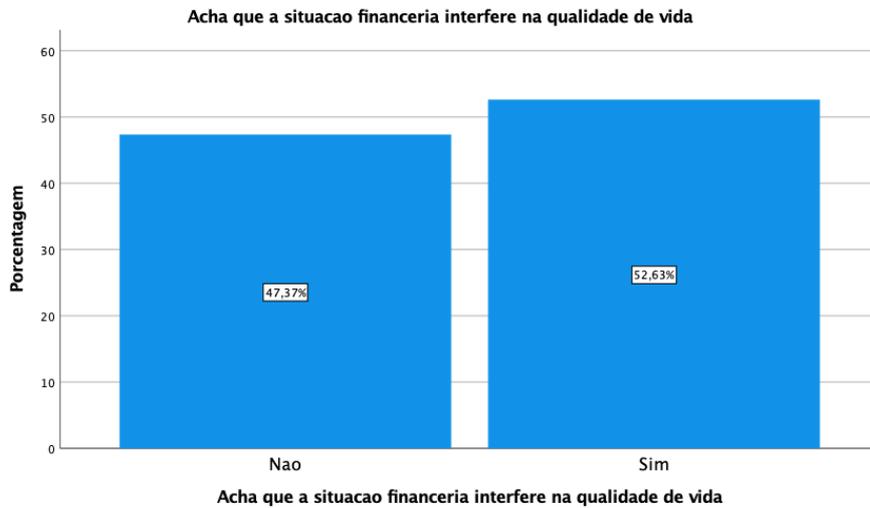
**Gráfico 1: Gastos dos Colaboradores**



*Fonte: Resultados da Pesquisa*

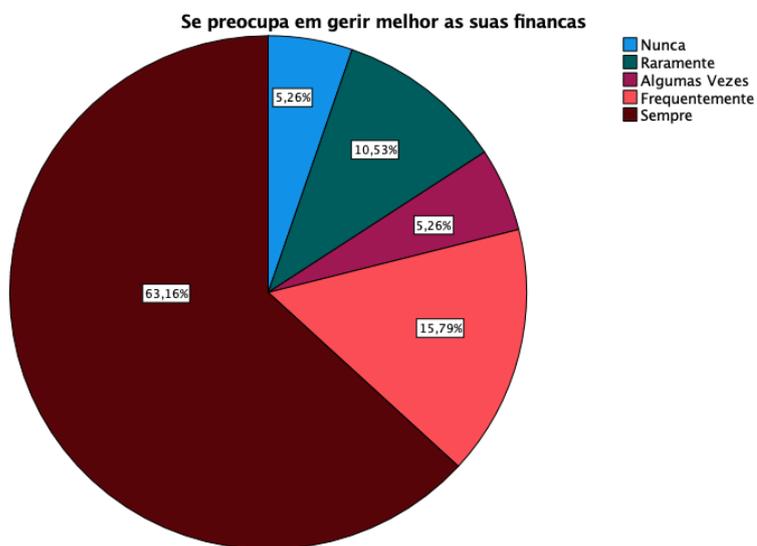
Em relação a preocupação financeira dos pesquisados, 57,89% responderam estar muito preocupados, 31,58% muitíssimo preocupados e 10,53% responderam ter pouca preocupação financeira. Neste caso, o maior grupo dos entrevistados está preocupado em relação às suas finanças. Questionados sobre a importância das informações financeiras, 63,16% dos entrevistados responderam ser muito importantes e 36,84% responderam que as informações são importantes.

Sobre a interferência da situação financeira na qualidade de vida do colaborador, 52,63% responderam que sim há interferência e 47,37% responderam que a situação financeira não interfere na qualidade de vida.

**Gráfico 2: Situação Financeira e Qualidade de Vida**

Fonte: Resultados da Pesquisa

Sobre a gestão das finanças, 63,16% dos entrevistados disseram que sempre se preocupam em gerir melhor as suas finanças e 15,79% frequentemente tem a preocupação de gerir melhor as suas finanças.

**Gráfico 3: Gestão das Finanças Pessoais**

Fonte: Resultados da Pesquisa

Sobre realizar compras por impulso, 57.9% disseram que algumas vezes, 31.6% afirmaram raramente e apenas 10.5% disseram nunca compraram por impulso.

**Tabela 4: Compras Por impulso**

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Nunca	2	10.5	10.5	10.5
	Raramente	6	31.6	31.6	42.1
	Algumas Vezes	11	57.9	57.9	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

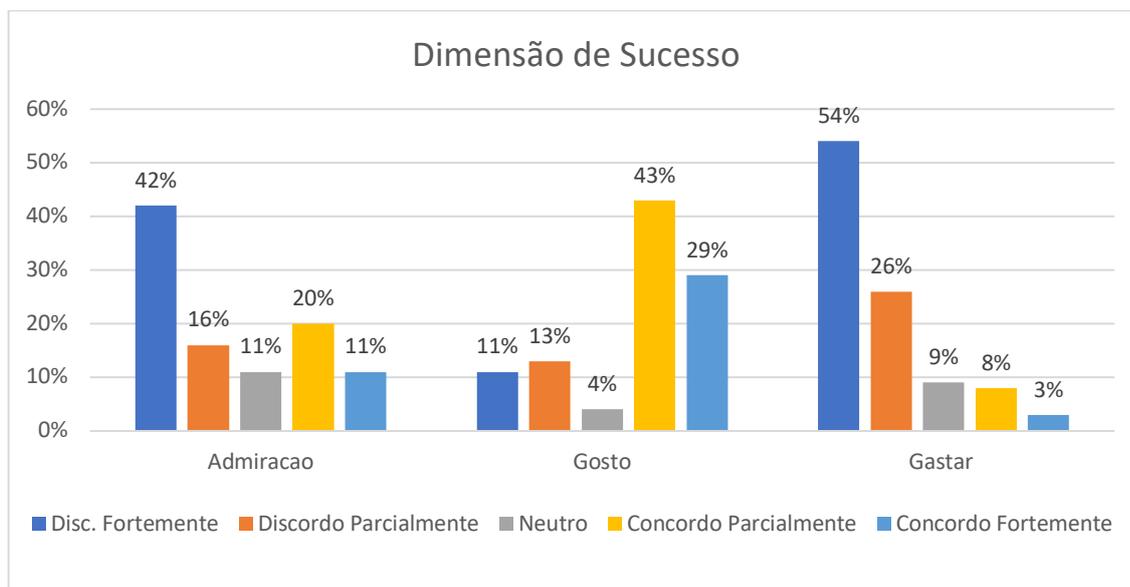
*Fonte: Resultados da Pesquisa*

Conforme mostra os resultados, os entrevistados são mais impulsivos do que planejadores para a realização dos seus gastos

### ***Consumismo e Endividamento dos Inqueridos***

O consumismo obedece a três categorias: Sucesso: julgar aos outros e a si próprios pela quantidade e qualidade dos seus bens materiais; Centralidade: importância que as pessoas atribuem às posses e aquisições; e Felicidade: grau de esperança de que as posses e aquisições trazem satisfação aos indivíduos (Moura, 2005). Foi nesta vertente que o artigo buscou as respostas dos inqueridos. O gráfico abaixo apresenta a categoria de sucesso que foi dividida em três: (i) admiração por coisas de luxo (caras); (ii) Gosto de ter coisas que impressionam as pessoas e (iii) Gastar muito dinheiro está entre as coisas mais importantes da vida.

Os resultados da dimensão de sucesso revelam que 58% discordam forte ou parcialmente da afirmação de que admiram pessoas com bens caros, 11% são indiferentes e 33% dos inqueridos concordam com a afirmação parcial ou totalmente.

**Gráfico 4: Dimensão de Sucesso**

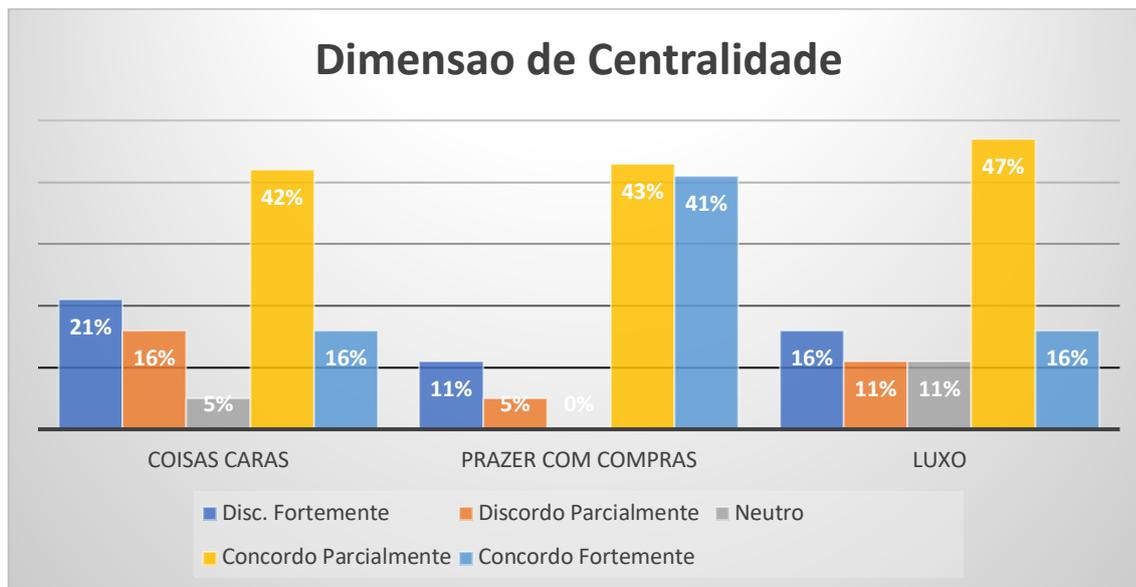
*Fonte: Resultados da Pesquisa*

Para a afirmação ‘gostar de ter coisas que impressionam’, 24% afirmaram concordar parcial ou totalmente, 4% disseram ‘estar indiferentes’ e 72% responderam ‘concordar total ou parcialmente’ com a afirmação. Sobre ‘gastar muito dinheiro estar entre as coisas mais importante das suas vidas’, 80% responderam não estar de acordo com afirmação parcial ou totalmente e apenas 11% disse estar de acordo com afirmação parcial ou totalmente.

Em seguida, partiu-se para análise da dimensão de centralidade, constatado-se que 37% disseram ‘discordar total ou parcialmente’ com a afirmação de ‘gostar de gastar com coisas caras’, e 58% ‘concordam parcial ou totalmente’ com a afirmação. Quanto ao ‘prazer em fazer compras’, 84% responderam ‘concordar parcial ou totalmente’ e 16% ‘concordam total ou parcialmente’.

Em relação ao luxo, 27% responderam ‘discordar parcial ou totalmente’ e 63% ‘concordam parcial ou totalmente’, ou seja, estes gostam muito de luxo nas suas vidas. Os dados estão representados graficamente, a seguir.

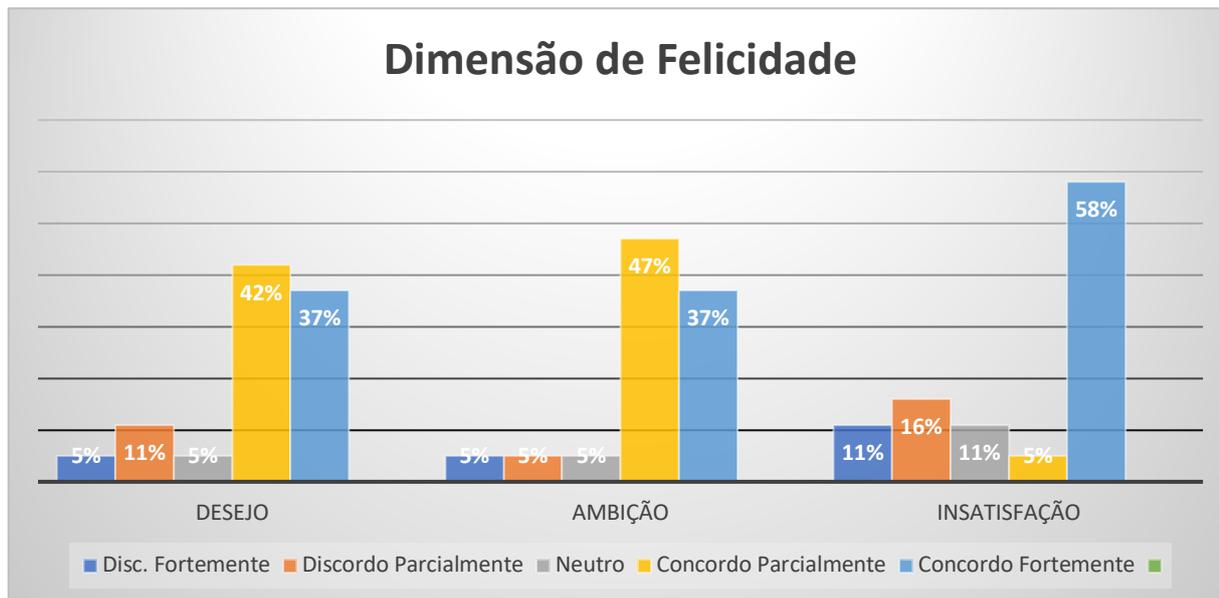
**Gráfico 5: Dimensão de Centralidade**



Fonte: Resultados da Pesquisa

A seguir, apresentam-se os resultados sobre a dimensão da felicidade.

**Gráfico 6: Dimensão da Felicidade**



Fonte: Resultados da Pesquisa

Ao analisar a dimensão da felicidade, notou-se que 16% dos colaboradores da amostra discordaram parcial ou totalmente da afirmação de que ‘a vida seria muito melhor se possuíssem muitas coisas que não

possuem' e 79% concordaram total ou parcialmente com essa asserção. Quanto à opção de que 'o indivíduo ficaria mais feliz se pudesse comprar mais coisas', 84% responderam concordar parcial ou totalmente, mas 10% não concordaram nem total ou parcialmente e 5% disseram estar neutros. Em relação ao incómodo gerado pela impossibilidade de aquisição de algum bem/produto, 27% discordaram total ou parcialmente, 11% neutros e 63% responderam concordar total ou parcialmente. Isto mostra que maior parte dos colaboradores inqueridos associa a felicidade a bens.

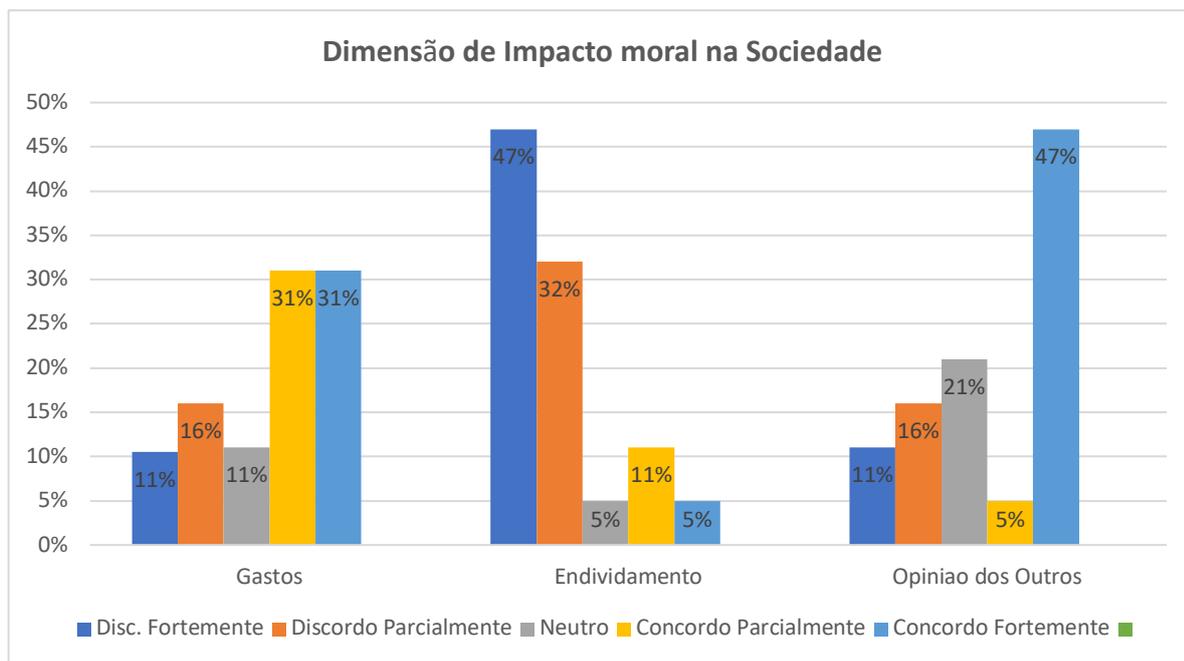
Ponchio (2006) diz que o consumismo preconiza que os indivíduos com maiores índices de consumismo apresentam maior propensão ao endividamento. Neste sentido, a seguir, apresentam-se os resultados sobre endividamento dos colaboradores estudados. A propensão ao endividamento foi dividida em dimensão impacto moral, dimensão preferência no tempo e dimensão autocontrole.

Sobre a dimensão impacto moral da sociedade, observou-se que 62% dos colaboradores concordam forte ou parcialmente com a afirmação de que não é bom gastar mais do que se ganha e 22% discordam forte ou parcialmente desta afirmação. Este resultado mostra que há entendimento da parte dos colaboradores da necessidade de se encontrar equilíbrio entre o que ganham e o que gastam.

Sobre ser normal endividar-se, os resultados apontaram que 79% discordam total ou parcialmente e 16% concordam total ou parcialmente. Quanto ao desapontamento das pessoas (opinião dos outros) com as dívidas, 27% responderam que discordam parcial ou totalmente, 52% responderam com as opções de concordam parcial ou totalmente e 21% foram indiferentes.

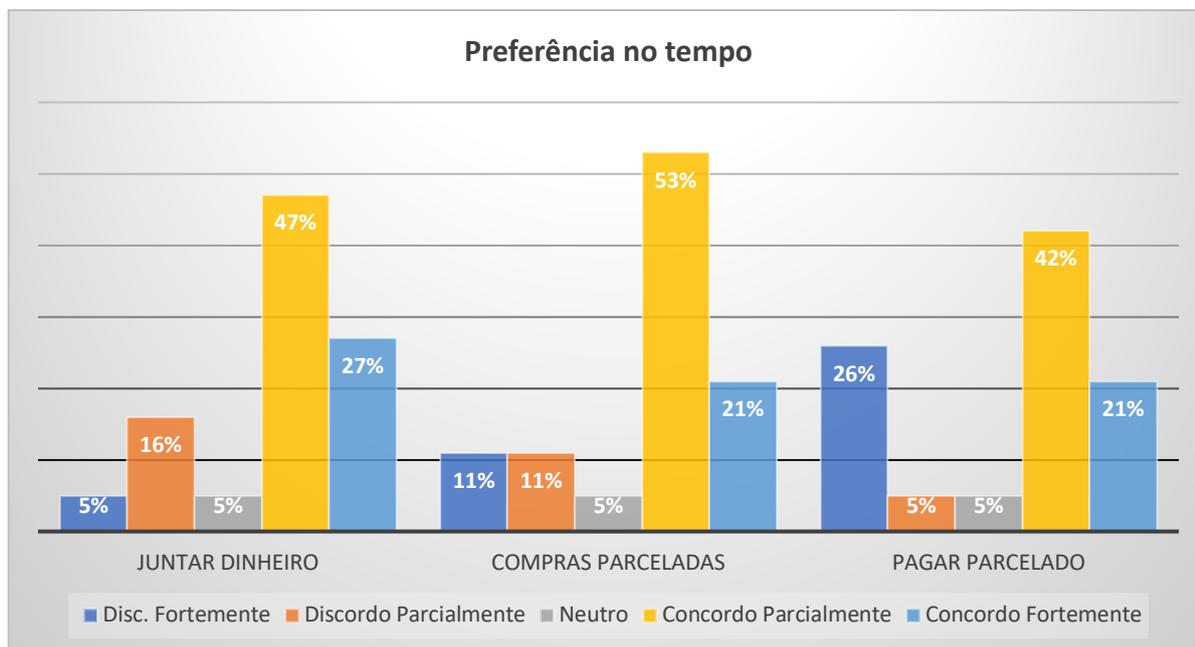
---

**Gráfico 6: Dimensão de Impacto Moral na Sociedade**



*Fonte: Resultados da Pesquisa*

No que tange a preferência no tempo, 74% disseram estar de acordo total ou parcialmente com a posição de juntar dinheiro para depois fazer o gasto, 21% responderam não concordar parcial ou totalmente com esta afirmativa e 5% permaneceram neutros. Em relação a fazer compras parceladas, 22% discordaram total ou parcialmente e 74% concordaram parcial ou totalmente com a afirmação. Quando questionados sobre a preferência por pagar parcelado mesmo que no total seja mais caro do que o pagamento à vista, 10% dos respondentes discordaram total ou parcialmente, e outros 63% concordaram pagar a prazo, mesmo considerando que a compra ficará mais cara.

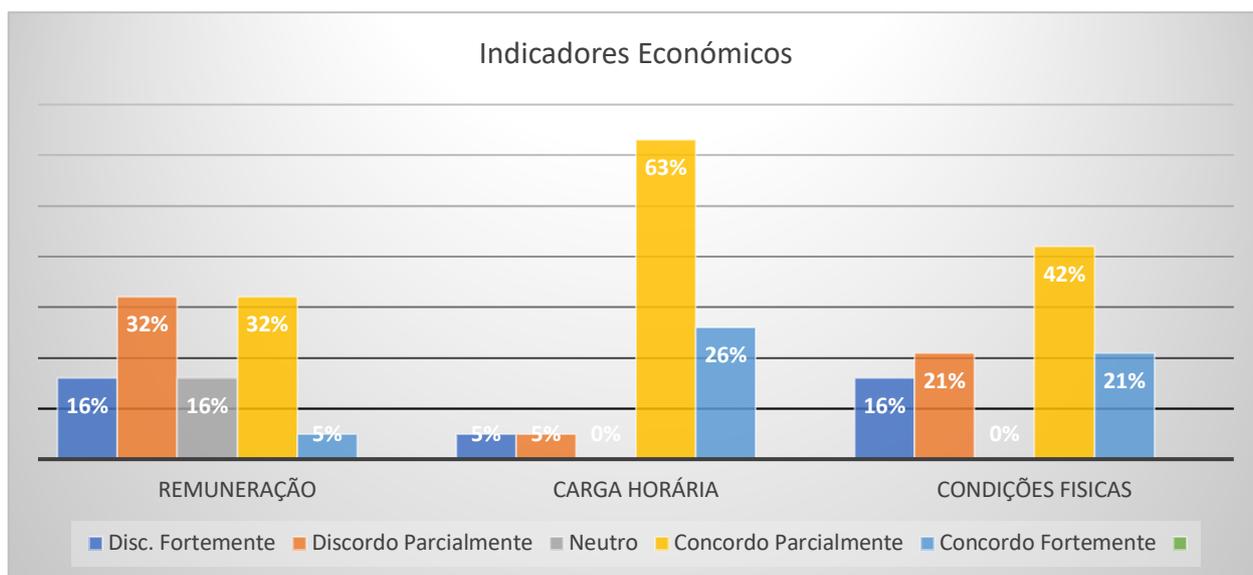
**Gráfico 7: Dimensão de Preferência no tempo**

*Fonte: Resultados da Pesquisa*

#### **Percepção sobre indicadores de qualidade de vida**

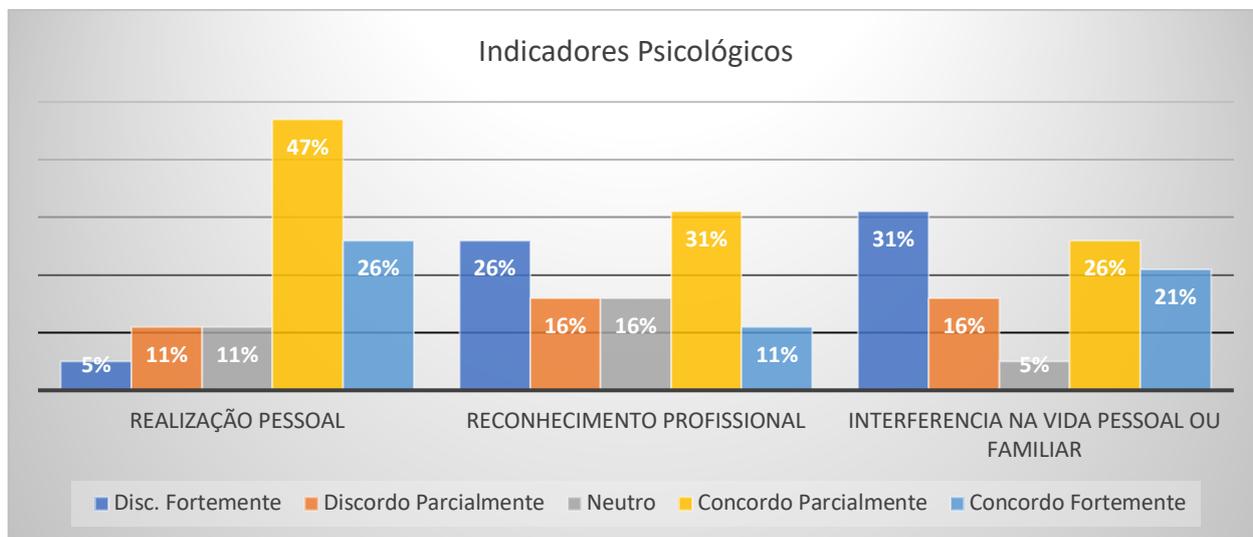
O estudo apresenta três indicadores de qualidade de vida: indicadores económicos, psicológicos e sociais. Em relação aos indicadores económicos da pesquisa, destacou-se que 37% dos colaboradores inquiridos estão parcial ou totalmente satisfeitos com remuneração auferida e 48% não estão total ou parcialmente satisfeitos. Isto pode ser motivado pelo facto de, no geral, os aumentos salariais concedidos não conseguirem cobrir o aumento dos custos de vida que geralmente se observam, ou seja, acompanhar os aumentos da inflação, bem como o facto de, em 2020, sobretudo para os docentes, não haver horas extras por causa da pandemia de COVID-19, gerando, assim, perdas salariais. Com o indicador carga horária, 10% responderam estar não total ou parcialmente satisfeitos com a carga horária e 90%, dos colaboradores responderam estar total ou parcialmente satisfeitos com a carga horaria existente na instituição. Relativamente às condições físicas do local de trabalho, 37% disseram não estar total ou parcialmente satisfeitos com as condições físicas de trabalho e 63% responderam estar parcial ou fortemente satisfeitos com as condições do ambiente de trabalho. O alto nível de satisfação com as condições físicas de trabalho pode ter sido motivado pela construção de novo bloco e reforma de alguns espaços físicos que influenciam positivamente no desenvolvimento do trabalho dos colaboradores.

**Gráfico 8: Qualidade de Vida – Indicadores económicos.**



*Fonte: Resultados da Pesquisa*

Sobre os indicadores psicológicos, verificou-se que 16% responderam que discordam forte e ou parcialmente com o indicador que mostra a realização pessoal e 73% declararam estar total ou parcialmente satisfeitos. Em relação ao reconhecimento profissional, 42% disseram discordar total ou parcialmente e também 42% disseram estar total ou parcialmente satisfeitos. Isso significa que, para esses, é possível pôr em prática o talento, a criatividade e os conhecimentos, e receber em troca o reconhecimento dos seus superiores. Esse resultado pode ser decorrente do facto de que a Instituição actua nas áreas de ensino, pesquisa e extensão, o que exige um maior nível de conhecimento dos colaboradores envolvidos directa ou indirectamente em uma ou mais áreas. Contudo, quando questionados se podem ocorrer situações que interfiram negativamente no seu relacionamento pessoal e/ou familiar durante o cumprimento de suas tarefas, 47%, concordou total ou parcialmente que pode haver algum tipo de interferência; outros 47% discordaram totalmente ou parcialmente sobre a possibilidade de interferência e 6% foram indiferentes.

**Gráfico 9: Qualidade de vida – Indicadores Psicológicos**

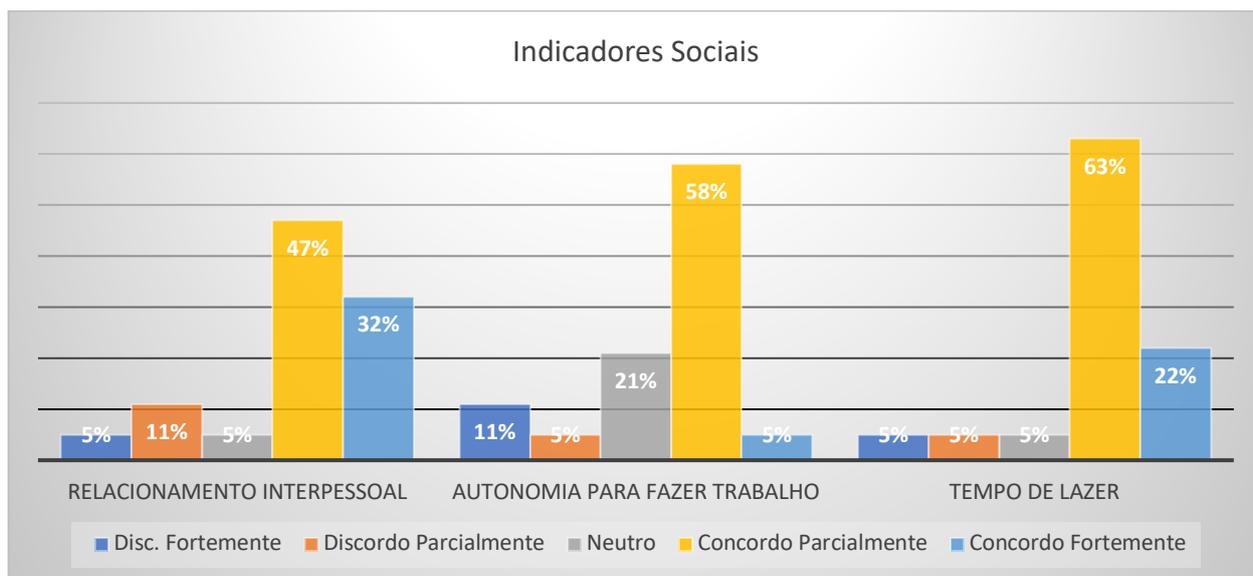
*Fonte: Resultados da Pesquisa*

No que se refere ao relacionamento interpessoal, constatou-se que 16% responderam que discordam total ou fortemente e 79% responderam estar total ou parcialmente satisfeitos com a relação interpessoal na instituição, mostrando-se, assim, que os colaboradores se sentem bem integrados com seus colegas, mesmo porque a maioria trabalha junto há mais de 1 ano.

Em relação à autonomia para realizar o trabalho, os resultados mostram que 63% dos respondentes possuem, dentro dos limites legais e administrativos, total ou parcial satisfação em relação à “autonomia” para realizar o seu trabalho, 16% dos respondentes discordam total ou parcialmente e 21% indiferentes.

Sobre o tempo de lazer com amigos e família, 85% dos respondentes afirmam estar total ou parcialmente satisfeitos. Outros 5% afirmam estar indiferentes e 10% estão total ou parcialmente insatisfeitos. O tempo de lazer é importante pois permite ao colaborador ter novas experiências num ambiente informal.

**Gráfico 10: Qualidade de Vida- Indicadores Sociais**



Fonte: Resultados da Pesquisa

## Considerações Finais

A pesquisa teve como objectivo compreender a relação entre as finanças pessoais e qualidade de vida dos colaboradores, numa instituição de ensino superior em Nacala Porto. Através dos resultados, constatou-se que, dos colaboradores que constituíram a amostra, a maioria tem nível de formação superior e um rendimento elevado (acima de 30mil), no entanto, falta-lhes cultura de planeamento financeiro e de poupança. Boa parte dos colaboradores da amostra gastam mais do que ganham, o que possibilita que recorram a empréstimos (recursos de terceiros) ou adiantamentos salariais. Os colaboradores inqueridos consideram importantes as matérias sobre a educação financeira para melhoria de qualidade de vida.

Sobre os indicadores de qualidade de vida dos colaboradores, os indicadores sociais e psicológicos apontaram maior satisfação dos colaboradores, bem como os indicadores carga horária e condições físicas. Contudo, o indicador económico 'remuneração' não apresenta valores altos de satisfação.

Neste sentido, sugere-se à instituição que se desenvolvam capacitações em matérias de Educação Financeira para os seus colaboradores. Para os futuros estudos, sugere-se que se incorpore o tipo de empréstimos que os colaboradores contraem (compras a crédito, banca formal, agiotas e/ou outros) e estudos comparados entre instituições privadas e públicas.

## Referências Bibliográficas

Alves, E. F. (2010). Qualidade de vida no trabalho: indicadores e instrumentos de medidas. *Diálogos & Saberes* 6, 3-5.

Camargo, C. (2007). *Planeamento financeiro pessoal e decisões financeiras organizacionais: relações e implicações sobre o desempenho organizacional no varejo*. Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Paraná. Recuperado em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/13678/Camila%20Camargo%20Disserta%C3%A7%C3%A3o%202007.pdf?sequence=1>>.

Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar* (2ª. ed.). Salvador, Brasil: Casa da Qualidade.

Ferreira, J.C. (2017). A Importância da Educação Financeira Pessoal para a Qualidade de Vida. *Caderno de Administração*, 1, 9-12.

França, A. C. L. (2012). *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial* (2ª. ed). São Paulo, Brasil: Atlas.

Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projectos de Pesquisa* (5ª. ed.). São Paulo, Brasil: Atlas.

Hair JR., J. F.; Anderson, R.E.; Tatham R.L. & Black, W.C. (2005). *Análise multivariada de dados* (5ª. ed). Porto Alegre, Brasil: Bookman.

Lelis, M. G. (2006). *Educação financeira e empreendedorismo*. Centro de Produções Técnicas.

Moura, A.G. (2005). *Impacto dos diferentes níveis de materialismo na atitude ao endividamento e no nível de dívida para financiamento do consumo nas famílias de baixa renda no município de São Paulo*. Dissertação de Mestrado. Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, Brasil.

Nadler, D. A. & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics. American Management Association*, 11, 20-30,

---

ORGANIZAÇÃO DE COOPERAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO – OCDE. *Advancing National Strategies for Financial Education*. OECD's Financial Education Project. OCDE. Recuperado em: <http://www.oecd.org/>.

Ponchio, M.C. (2006). *The influence of materialism on consumption indebtedness in the context of low income consumers from the city of Sao Paulo*. Tese de doutoramento. Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo. São Paulo, Brasil.

Rassier, L. (2010). *Conquiste sua liberdade financeira: organize suas finanças e faça o seu dinheiro trabalhar para você*. Rio de Janeiro, Brasil: Elsevier.

Rossetir Júnior, H. (2009). Educação Matemática Financeira: Conhecimentos financeiros para a cidadania e inclusão. *Revista Científica Internacional: Inter Science Place*, 9. Recuperado em: <<http://www.interscienceplace.org/isp/index.php/isp/article/view/91/90>>.

Siqueira, M. M.M.& Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 2,201-209.

Sousa, A. F. & Torralvo, C. F. (2008). *Aprenda a administrar o próprio dinheiro: coloque em prática o planejamento financeiro pessoal e viva com mais liberdade*. São Paulo, Brasil: Saraiva.

Vergara, S. C. (2008). *Projectos e Relatórios de Pesquisa em Administração* (3. ed.). São Paulo, Brasil: Atlas.