



UNIVERSIDADE
E D U A R D O
MONDLANE

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS
ORGANIZAÇÕES**

Monografia

Influência da Compensação Justa e Adequada na Qualidade de Vida no
Trabalho dos Professores: *caso da Escola Primaria Completa da Maxaquene*
C (2023-2024)

Lúcia Marcelino Ali Abdala

Maputo, Maio de 2025



FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

Influência da Compensação Justa e Adequada na Qualidade de Vida no
Trabalho dos Professores: *caso da Escola Primaria Completa da Maxaquene*
C (2023-2024)

Lúcia Marcelino Ali Abdala

Local de estudo: Escola Primaria Completa da Maxaquene C, Cidade de
Maputo

Supervisor: Doutor Silva Alage

Maputo, Maio de 2025

Declaração de Originalidade

Esta monografia foi julgada suficiente como um dos requisitos para a obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações e aprovada na sua forma final pelo Curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações, Departamento de Psicologia da Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane.

O júri da Avaliação

O Presidente do Júri

O Examinador

O Supervisor

Declaração de Honra

Eu, Lúcia Marcelino Ali Abdala, declaro por minha honra que esta monografia que apresento à Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane, como um dos requisitos parciais para a obtenção do grau de licenciatura em Psicologia, vertente da Psicologia das Organizações, nunca foi apresentada, na sua íntegra, em nenhuma outra instituição, para a obtenção de qualquer grau. O mesmo é resultado da investigação e pesquisa por mim feita, estando indicadas no trabalho e nas referências bibliográficas, todas as fontes usadas.

Maputo, Maio de 2025

(Lúcia Marcelino Ali Abdala)

Dedicatória

Dedico esta monografia a minha família Lichive, os meus filhos Igor Lichive, Kelvin Lichive, Noémia Lichive, Lara Lichive e especialmente ao meu esposo Lello Xavier Lichive pelo amor, apoio incondicional, pela força e orientação ao longo dos 4 anos de formação académica.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus, pela vida e saúde.

Seguidamente, endereço meus agradecimentos aos meus pais Marcelino Ali Abdala e Muazena Ali Cassimo, pela protecção, segurança e educação transmitidos, desde a infância.

Agradeço de forma especial, ao meu esposo Lello Xavier Lichive por ter descoberto uma luz que brilha dentro de mim, por ter acreditado em mim quando eu mesma duvidava, pelo apoio incondicional, pela força e por nunca ter me abandonado e desistido nos momentos em que eu pensava em desistir por conta das dificuldades enfrentadas ao longo da formação.

Agradeço aos meus filhos Igor Agostinho Mucumbe, Kelvin Lello Lichive, Noémia Lello Lichive e Lara Lello Lichive pela força e motivação para continuar lutando pelos meus sonhos.

Os meus agradecimentos ao meu supervisor Professor Doutor Silva Alage por ter disponibilizado seu tempo me orientando para o avanço do trabalho e por todo acompanhamento ao longo da elaboração desta monografia.

Agradeço a todos docentes e aos colegas da turma que participaram na minha formação pela contribuição e partilha de suas experiencias.

Aos professores da a EPC da Maxaquene C, agradeço por terem aceite participar do estudo.

A todos que, de algum modo, contribuíram directa ou indirectamente para a concretização deste estudo, vai o meu muito obrigado.

Lista de Siglas, Abreviaturas e Tabelas

Lista de siglas e Abreviaturas

EPC	Escola Primaria Completa
TSU.....	Tabela Salarial Única
FAE.....	Funcionários e Agentes do Estado
RH.....	Recursos Humanos
MINEDH.....	Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano
QVT.....	Qualidade de Vida no Trabalho

Lista de Tabelas

1. Apresentação dos Participantes

RESUMO

O presente trabalho de pesquisa tem por objectivo compreender a influência da compensação justa e adequada na qualidade de vida no trabalho dos professores da EPC da Maxaquene C. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, desenvolvida através da entrevista compreensiva de kaufman. A técnica usada para a selecção da amostra foi amostragem não probabilística por julgamento. A pesquisa contou com uma amostra de 4 participantes da EPC da Maxaquene C. Para a análise e interpretação de dados usou-se a técnica de análise de conteúdo de Bardin. Os resultados obtidos apontam para compensação injusta e inadequada, a compensação dos funcionários, não observa justiça na compensação monetária recebida pelo trabalho que permite o trabalhador viver condignamente diante das suas necessidades pessoais, sociais e económicas.

Palavras-Chave: Compensação, Qualidade de vida, Trabalho.

Índice

Declaração de Originalidade	i
Declaração de Honra.....	ii
Dedicatória	iii
Agradecimentos	iv
Lista de Siglas, Abreviaturas e Tabelas.....	v
RESUMO	vii
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO	1
Estrutura do Trabalho	2
1.1 Formulação do problema.....	2
1.2.Objectivos	3
1.4 Perguntas de pesquisa.....	3
1.4 Justificativa	4
CAPÍTULO II – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	5
2.1. Conceito de compensação	5
2.1.1 Critério Para construção de um plano de compensação.....	6
2.2. Conceito de qualidade de vida no trabalho	8
2.4. Relação entre a compensação justa e adequada e a qualidade de vida no trabalho.....	12
CAPITULO III – ABORDAGEM METODOLÓGICA	14
3.1. Descrição do local da pesquisa	14
3.2 Classificação da pesquisa.....	14
3.3. Participantes.....	15
3.3.1. Amostra.....	15
3.4.Técnica de recolha e análise de dados.....	15
3.5 Questões éticas.....	16
3.6 Limitações da pesquisa.....	16
CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS	17
4.1. Compensação justa e adequada dos funcionários públicos EPC da Maxaquene C.....	17
4.2. Factores que influenciam a qualidade de vida no trabalho dos funcionários públicos EPC da Maxaquene C.	20
4.3.Relação Entre Compensação Justa e Adequada e Qualidade de Vida no Trabalho dos Funcionários Públicos da EPC da Maxaquene “C”	21
CAPITULO V CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	24
5.1 Conclusões	24

5.2 Recomendações	25
Referencias Bibliográficas	26
ANEXOS.....	28

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

A presente pesquisa é uma monografia subordinada ao Tema: “Influência da compensação justa e adequada na qualidade de vida no trabalho dos professores - caso da Escola primaria Completa da Maxaquene C (2023-2024)”, a pesquisa enquadra-se num contexto actual de luta pela valorização da classe dos funcionários públicos (professores) em Moçambique, focalizada na melhoria de condições de trabalho e qualidade de vida, tendo como pré-condição a compensação.

Para Chiavenato (2014) Compensação é o processo que envolve todas as formas de pagamento ou de recompensas dadas aos funcionários decorrentes do seu emprego. Moura (2011) citado em Silva (2023) afirma que a Compensação Justa e Adequada refere-se à satisfação do trabalhador por sua remuneração quando comparada interna e externamente. A obtenção do salário adequado vem da equidade, sendo prevista a comparação dos diferentes cargos existentes na empresa (equidade interna) e pelo mercado, onde a comparação é realizada com os mesmos cargos, mas com empresas concorrentes para a adequação (equidade externa). (Vasconcelos, 2001).

Revela-se importante abordar sobre o tema pois a compensação justa é um tema de grande relevância histórica, social e económica, desde a Revolução Industrial, a forma como as pessoas trabalham e são remuneradas mudou significativamente, influenciando directamente a qualidade de vida e a dinâmica social. Actualmente, as organizações passaram a agregar valor nos seus colaboradores e com isso o trabalho passou a ser visto como fonte de satisfação, meio de convívio com as outras pessoas, meio de concretizar o que se deseja e alcançar metas e objectivos pessoais (Custódio e Rebelo, 2017).

Devido a essa nova realidade tornou se preocupação das organizações em melhorar as condições de trabalho com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de Recursos Humanos condizentes, humanizar o emprego, de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para os empregados como para a organização. (Vieira e Hanashiro, 1990) citado em (Trindade, 2017)

Está análise se faz necessária, para que se possa perceber de que maneira a compensação justa e adequada no trabalho é um factor relevante para a qualidade de vida no trabalho.

Estrutura do Trabalho

O trabalho encontra-se estruturado em cinco capítulos, respectivamente: O I capítulo que constitui a Introdução, no qual se espelha a contextualização, a problematização, os objectivos da pesquisa, as perguntas de pesquisa que vão nortear a pesquisa e a justificativa, no II capítulo é inerente a Revisão da literatura no qual faz se apresentação teórica do tema, no capítulo III está descrita abordagem metodológica que orientou a pesquisa de campo o capítulo IV apresenta e analisa os resultados de campo e por fim o V Capítulo onde são apresentadas as conclusões obtidas na pesquisa, as recomendações, referências bibliográficas, os apêndices e anexos.

1.1 Formulação do problema

Para alcançar níveis altos de produtividade no trabalho, as organizações precisam de saber como atrair, aplicar, compensar, reter, motivar, e desenvolver habilidades dos colaboradores. O estatuto Geral dos Funcionários e Agentes de Estado no seu artigo 66 alíneas b, c, l refere que o Funcionário e Agente do estado tem direito a receber o vencimento e outros suplementos legalmente estabelecidos; beneficiar de condições adequadas de higiene e segurança no trabalho, nos termos fixados em diploma específico; ser tratado com correcção e respeito e ser reconhecido pelos bons serviços prestados.

Neste âmbito o governo tem feito esforços no sentido de cumprir o preceito legal acima postulado, tendo aprovado a Tabela salarial Única cujo objectivo é de Harmonizar as Diferentes tabelas de salários vigentes na Função Pública, caracterizadas por discrepâncias remuneratórias dentro das mesmas carreiras e em função do sector onde os FAE estão afectos, porem a sua implementação tem causado um ambiente de descontentamento por parte dos professores.

De acordo com a rede de Informação e Comunicação DW Noticias no dia 15/11/22 os professores da cidade de Maputo e província ameaçavam suspender as actividades e inviabilizarem os exames finais marcados para o fim de ano lectivo, os profissionais queixam se de retiradas de subsídios, reduções de salário e de irregularidades na tabela salarial única dos profissionais da educação.

Sucedem que após as reclamações e queixas sobre irregularidades da TSU o governo regularizou as discrepâncias remuneratórias que inquietavam os profissionais da educação porem apesar das regularizações prevalece cenários de atrasos na chegada ao trabalho, ausências de professores durante o período normal das aulas, falta de pontualidade e assiduidade, professores a conversa no corredor da escola bem como comentários de que a TSU não é única como si diz, alguns recebem mas que os outros embora tenham o mesmo nível académico.

Diante deste cenário surge a seguinte questão de partida *De que maneira a compensação justa e adequada influencia na qualidade de vida no trabalho dos funcionários Professores do Sector da Educação: Caso da EPC da Maxaquene “C”*.

1.2.Objectivos

Para responder a questão acima colocada estabelecemos os seguintes objectivos.

Objectivo geral:

Compreender a Influência da compensação justa e adequada na qualidade de vida no trabalho dos funcionários públicos da EPC da Maxaquene C.

Objectivos específicos:

- a) Descrever a compensação dos funcionários públicos EPC da Maxaquene C.
- b) Identificar os factores que influenciam a qualidade de vida no trabalho dos funcionários Públicos da EPC da C.
- c) Determinar o grau de influência da compensação justa e adequada na qualidade de vida no trabalho dos funcionários públicos da EPC da Maxaquene C.

1.3 Perguntas de pesquisa

- a) Como é a compensação dos funcionários públicos da EPC da Maxaquene c.
- b) Que factores influenciam a qualidade de vida no trabalho dos funcionários públicos EPC da Maxaquene C.
- c) Que relação existe entre compensação justa e adequada e a qualidade de vida no trabalho dos funcionários públicos EPC da Maxaquene C.

1.4 Justificativa

Actualmente a compensação justa e adequada no trabalho tem sido umas das maiores preocupações das empresas, gestores de RH e psicólogos de trabalho devido a influência que a mesma tem na qualidade de vida no trabalho, ou seja, a compensação monetária recebida pelo trabalho realizado deve ser adequada para que o empregado possa viver dignamente, atendendo suas necessidades pessoais e os padrões culturais, sociais e económicos, ou seja, as necessidades básicas e secundárias.

A escolha do tema *influência da compensação justa e adequada na qualidade de vida no trabalho* surge do interesse da pesquisadora em aferir com profundidade as preocupações laborais dos trabalhadores, de forma a analisar a compensação justa e adequada na qualidade de vida no trabalho, na motivação e desempenho profissional bem como compreender na prática os problemas que surgem no processo de inter-relação trabalhador, máquina mediada pelo trabalho, de forma a contribuir com conhecimentos científicos para solucionar as calúnias existentes no trabalho, melhorar a qualidade de vida, satisfação e motivação laboral.

Ambiciona-se com o trabalho trazer o diagnóstico situacional da organização no que diz respeito compensação justa e adequada e a sua influência na qualidade de vida no trabalho dos seus quadros. Oportuniza o conhecimento de factores que influenciam a qualidade de vida no trabalho seus efeitos e resultados positivos quando implementados sistemas de compensações justas e adequadas nesta organização.

Espera-se que para o campo da ciência a pesquisa seja crucial na medida em que, busca novo conhecimento científico no contexto de aplicação das recompensas salariais aos funcionários do MINEDH para a formulação de propostas de melhoria do desempenho profissional que contribuam na redução dos conflitos laborais. Por outro lado, a pesquisa tem em vista apresentar desafios que irão incentivar a comunidade académica (docentes e estudantes) a desenvolver pesquisas científicas com temas similares.

CAPÍTULO II – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Este capítulo, constitui a base teórica do presente trabalho e tem como objectivo discutir diversos autores sobre a compensação justa e adequada, qualidade de vida no trabalho, factores que influenciam a qualidade de vida no trabalho.

2.1. Conceito de compensação

Compensação é o processo que envolve todas as formas de pagamento ou de recompensas dadas aos funcionários decorrentes do seu emprego. (Chiavenato, 2014)

De acordo com o conceito percebe-se que, para o autor a compensação é uma forma de pagamento ao funcionário pelo trabalho prestado.

A Compensação justa e adequada é a justiça distributiva de compensação que depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza a equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e a equidade externa (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho) Oliveira e Medeiros (2016).

Na visão do autor compensação Justa e adequada refere-se à remuneração, ou seja, a compensação monetária recebida pelo trabalho realizado, justiça no compensado que seria remuneração necessária para o trabalhador viver dignamente diante das suas necessidades pessoais, sociais e económicas e proporcionalidade entre os salários, equidade na remuneração entre os membros de uma mesma organização e em relação a outros profissionais do mercado de trabalho.

Vasconcelos (2001) afirma que, a compensação justa e adequada é o primeiro dos oito factores apresentados no modelo proposto por Walton e que a obtenção do salário adequado vem da equidade, sendo prevista a comparação dos diferentes cargos existentes na empresa (equidade interna) e pelo mercado, onde a comparação é realizada com os mesmos cargos, mas com empresas concorrentes para a adequação (equidade externa).

Acrescenta Rodrigues (2011) afirmando que, a verdadeira compensação pelo serviço executado ocorre pelo conjunto de diferentes variáveis como relações entre salários e factores como experiência e responsabilidade, relações entre salários com talento ou habilidade pela demanda existente ou pela média de salários das pessoas em questão.

De acordo com Chiavenato (2014), para além da compensação existe a compensação total que é o pacote de recompensas quantificáveis que um funcionário recebe pelo seu trabalho e esta dividida em 3 componentes a saber:

- a) A compensação básica, que é o pagamento fixo que o funcionário recebe de maneira regular na forma de salário mensal ou salário por hora.
- b) A remuneração total que são os incentivos salariais, que são programas desenhados para recompensar funcionários com elevado desempenho que alcançam objectivos predefinidos e contribuem directa ou indirectamente para o resultado final da organização como bónus, prémios e participação no resultado ou nas metas e objectivos alcançados.
- c) A remuneração total é os benefícios, quase sempre enquadrados na remuneração indirecta.

2.1.1 Critério Para construção de um plano de compensação.

Na visão de Chiavenato (2014), o plano de compensação é construído através do:

- *Equilíbrio interno versus equilíbrio externo:* o plano de compensação deve ser percebido como justo na organização ou como justo em relação ao salário do mesmo cargo em outras organizações? A equidade interna obedece ao princípio da justiça distributiva, que fixa os salários de acordo com as contribuições ou os insumos que os colaboradores trocam com a organização. A equidade externa obedece ao modelo do mercado de trabalho, que fixa os salários conforme as ocupações similares de outras organizações do mesmo ramo de actividade. A equidade externa alinha os salários da organização com os do mercado de trabalho. A organização precisa balancear os dois tipos de equilíbrio para manter consistência em sua estrutura salarial.
- *Remuneração fixa ou remuneração variável:* a remuneração pode ser paga em uma base fixa – por meio de salários mensais ou por hora ou variar conforme critérios previamente definidos, como metas e lucros da organização.
- *Desempenho ou tempo de casa:* a remuneração pode enfatizar o desempenho e remunerá-lo de acordo com as contribuições individuais ou grupais ou pode enfatizar o tempo de casa do funcionário. A remuneração contingencial por desempenho pode

adoptar salário por produção (ganho baseado nas unidades produzidas) e comissões de vendas.

- *Remuneração do cargo ou remuneração das competências:* a compensação pode focalizar como um cargo contribui para os valores da organização ou como as competências da pessoa contribuem para a organização. O sistema tradicional privilegia o salário pela contribuição do cargo e não pelo ocupante, o cargo representa a unidade da análise para a determinação da estrutura salarial. É o cargo e não o seu ocupante que interessa.
- *Igualitarismo ou elitismo:* a remuneração pode incluir o maior número possível de colaboradores sob o mesmo sistema de remuneração (igualitarismo) ou pode estabelecer diferentes planos conforme os níveis hierárquicos ou grupos de funcionários (elitismo).
- *Remuneração abaixo ou acima do mercado:* os funcionários podem ser remunerados em um nível percentual abaixo ou acima do mercado, essa escolha afecta os custos da organização e a satisfação dos colaboradores. A decisão de pagar abaixo do mercado é comum em organizações pequenas, jovens e não sindicalizadas, que operam, em áreas economicamente pouco desenvolvidas e que apresentam elevada proporção de mulheres e minorias em sua força de trabalho.
- *Prémios monetários ou não monetários:* o plano de remuneração pode enfatizar colaboradores motivados por recompensas monetárias como salários e prémios salariais ou recompensas não monetárias como trabalhos mais interessantes ou segurança no emprego. Os prémios monetários são dados em dinheiro e reforçam a responsabilidade e o alcance individual de objectivos, enquanto os não monetários reforçam o comprometimento com a organização.
- *Remuneração aberta ou remuneração confidencial:* os funcionários podem ter acesso aberto à informação sobre a remuneração de colegas e como as decisões salariais são tomadas (remuneração aberta) ou esse conhecimento é evitado entre os funcionários (remuneração confidencial).

- *Centralização ou descentralização das decisões salariais:* as decisões sobre remuneração podem ser tomadas em um órgão central ou podem ser delegadas a executivos de unidades organizacionais. No sistema centralizado, as decisões são tomadas e controladas geralmente no departamento de relações humanas (DRH). No sistema descentralizado, as decisões são delegadas a gerentes de linha.

2.2. Conceito de qualidade de vida no trabalho

Para Chiavenato (2004, p. 367), a Qualidade de Vida no trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com sua actividade na organização.

Qualidade de vida se baseia em uma visão integral dos seres humanos, a partir de um enfoque biopsicossocial. Baseia-se também em uma visão ética da condição humana, que busca identificar, eliminar ou, pelo menos, minimizar todos os tipos de riscos ocupacionais. (Maximiano, 2002).

Deste modo Vieira e Hanashiro (1990) citado em Trindade (2017), definem Qualidade de vida no trabalho sendo a melhoria das condições de trabalho com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de Recursos Humanos condizentes, humanizar o emprego, de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para os empregados como para a organização.

De acordo com Limongi e França (2004), a qualidade de vida no trabalho envolve tanto os aspectos físico e ambiental, quanto os aspectos psicológicos do local de trabalho. Sendo construída quando se olha empresas e pessoas como um todo substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

Diante das definições apresentadas pode se perceber que a qualidade de vida no trabalho é a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas actividades.

2.3. Factores que influencia a qualidade de vida no trabalho

De acordo com Cavassani e Biazin (2006), para demonstrar os factores que afectam a qualidade de vida no trabalho foram desenvolvidos modelos de indicadores de

qualidade de vida. Diversos estudiosos ao longo dos anos, entre eles Nadler e Lawler, Walton, Hackman e Oldhan, criaram uma espécie de indicadores mostrando os factores que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores

2.3.1. Modelo de QVT de Nadler e Lawler

Chiavenato (1999) descreve que para Nadler e Lawler a qualidade de vida no trabalho está fundamentada em quatro aspectos:

- Participação dos funcionários nas decisões.
- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autónomos de trabalho.
- Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional.
- Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.

2.3.2. Modelo de Hackman e Oldhan

Para Davis e Newstrom (1992) o modelo de Hackman e Oldhan, as dimensões do cargo são fundamentais na QVT, estes aspectos produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afectam directamente a qualidade de vida no trabalho. As dimensões essenciais tendem a promover a motivação, a satisfação e a qualidade do trabalho e a reduzir a rotatividade e o absentéismo.

Os aspectos baseados nos cargos são:

- Variedades de habilidades: o cargo exercido deve exigir várias e diferentes habilidades e conhecimento.
- Identidade da tarefa: ressalta a importância do indivíduo sobre as suas tarefas, o trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que este perceba que produz um resultado palpável.
- Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de que forma o seu trabalho produz consequência e impactos sobre o trabalho dos demais.
- Autonomia: defende-se a responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas e independência para desempenhá-las. Um exemplo seria a prática de gerência por objectivos, pois proporciona um papel importante aos trabalhadores no

estabelecimento de seus próprios objectivos e na busca de planos para consegui-los, Davis e Newstrom (1992).

- Feedback: refere-se às informações, pode ser dividido em retroacção do próprio trabalho e retroacção extrínseca.
- Retroacção do próprio trabalho: os superiores devem proporcionar informação de retorno para que o próprio indivíduo possa avaliar o seu desempenho.
- Retroacção extrínseca: deve haver um retorno dos superiores hierárquicos ou cliente a respeito do desempenho de sua tarefa.

Segundo Moura (2011), o modelo de Walton é um dos mais utilizados, por ser considerado um dos mais amplos e o que contempla o maior número de critérios, e propôs oito factores que influenciam a qualidade de vida no trabalho, são eles: Compreensão justa e adequada; Condições de segurança e saúde no trabalho; Oportunidade de crescimento contínuo e segurança; Integração social na organização; Constitucionalismo; Trabalho e total de vida; Relevância social de vida no trabalho; Utilização e desenvolvimento de capacidades.

Compensação justa e adequada designa-se justa, se o que é pago ao empregado é apropriado para o trabalho executado se comparado a outro trabalho. Adequada, se a renda é suficiente quando comparada com os padrões sociais determinados ou subjectivos do empregado, Por outro lado, a compensação justa pode estar associada à capacidade de pagar (empresas mais lucrativas deveriam pagar mais) e também quando mudanças nas formas de trabalhar ocasionam aumento de produtividade (é justo que os ganhos obtidos sejam divididos com os funcionários envolvidos).

Segurança e saúde nas condições de trabalho: envolve variáveis como horas razoáveis de trabalho, pagamento de horas extras requeridas, condições físicas do trabalho que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho, imposição de limite de idade quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de uma certa idade.

Oportunidade Imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana: Cinco variáveis são necessárias para que haja este desenvolvimento, afectando a participação, a auto-estima e mudanças no trabalho: (a) autonomia (quando o trabalho permite a autonomia e auto-controle das actividades); (b) habilidades múltiplas (quando o trabalho permite o empregado usar suas habilidades); (c) informação e

perspectiva (está relacionada a obtenção de informações significativas sobre o processo total do trabalho e os resultados de sua própria acção, tal que permita o funcionário apreciar a relevância e as consequências destas acções); (d) tarefas completas: se o trabalho envolve uma tarefa completa ou é apenas uma parte significativa desta); e, (e) planeamento: se o trabalho envolve o planeamento e implementação do próprio trabalho.

Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados: Os aspectos observados referem-se a oportunidade de carreira no emprego, como: (a) desenvolvimento (intensidade com que as actividades actuais - atribuições de trabalho e actividades educacionais); (b) aplicação futura (a expectativa de utilizar conhecimentos avançados ou novos conhecimentos e habilidades em futuros trabalhos); oportunidades de progresso (disponibilidade de oportunidades de avançar em termos organizacionais ou de carreira reconhecidos por pares, por membros da família, ou por associados); e, segurança (emprego ou renda segura associada ao trabalho).

Integração social: Desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura de organizações sociais, a natureza de relacionamentos pessoais transforma-se numa outra dimensão importante da qualidade da vida no trabalho. Os seguintes atributos são considerados no ambiente de trabalho: (a) ausência de preconceitos (aceitação do trabalhador por suas habilidades, capacidade e potencial independente de raça, sexo, credo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física); (b) igualitarismo (ausência de divisão de classes dentro da organização em termos de *status* traduzido por símbolos e/ou por estrutura hierárquica íngreme); (c) mobilidade (mobilidade ascendente como, por exemplo, empregados com potencial que poderiam se qualificar para níveis mais elevados); (d) grupos preliminares de apoio (grupos caracterizados pela ajuda recíproca, sustentação sócio emocional e afirmação da unicidade de cada indivíduo); (e) senso comunitário (extensão do senso comunitário além dos grupos de trabalho) e; (f) abertura interpessoal (forma com que os membros da organização relatam entre si suas ideias e sentimentos).

Constitucionalismo na organização do trabalho: está relacionado aos direitos e deveres que um membro da organização tem quando é afectado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu *status* na organização, e a maneira como ele pode se proteger. Os seguintes aspectos são elementos chaves para fornecer

qualidade de vida no trabalho: (a) privacidade (direito de privacidade pessoal, por exemplo, não revelando informações do comportamento do empregado fora do trabalho ou de membros da sua família); (b) liberdade de expressão (direito de discordar abertamente da visão de seus superiores, sem medo de represálias); (c) equidade (direito a tratamento igual em todos os aspectos, incluindo sistema de compensação, premiações e segurança no emprego); e, (d) processo justo (uso da lei em caso de problemas no emprego, privacidade, procedimentos de processos e apelações).

Trabalho e o espaço total de vida: a experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações familiares. Prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos na vida familiar. O trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as actividades e cursos requeridos não excedem ao tempo de lazer e o tempo com a família.

A relevância social do trabalho na vida: a auto-estima do trabalhador pode ser afectada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira. Por este modelo, os critérios apresentados são intervenientes na qualidade de vida no trabalho de modo geral. Sendo tais aspectos determinantes dos níveis de satisfação experimentados pelos clientes internos, repercutindo nos níveis de desempenho. Logo, a qualidade de vida no trabalho põe em evidência a importância das necessidades pessoais dos trabalhadores para que a organização tenha sucesso. Assim sendo, as duas partes são beneficiadas (colaborador e organização), no que se refere à satisfação do profissional, condições saudáveis no ambiente de trabalho e suas repercussões do desempenho empresarial (Bonfante; Oliveira; Nardi, 2015).

2.4. Relação entre a compensação justa e adequada e a qualidade de vida no trabalho

De acordo com Ferreira e Mendonça (2012), a compensação justa e adequada influencia na qualidade de vida no trabalho, pois é considerado um factor essencial na satisfação de necessidades básicas e secundárias da sociedade. O salário é uma das principais razões que fazem com que as pessoas procurem empregos, como um meio de ganhar a vida, embora a compensação não se limite apenas ao salário.

No trabalho ninguém investe esforço, dedicação, vibração e competências sem esperar por um retorno adequado desse investimento, as pessoas trabalham nas organizações em função de certas expectativas e resultados elas estão dispostas a se dedicar ao trabalho e às metas e objectivos da organização desde que isso lhes traga algum retorno significativo. O engajamento das pessoas na actividade organizacional depende do grau de reciprocidade percebido por elas na medida em que o seu trabalho produz vantagens ou resultados esperados, maior será esse engajamento (Chiavenato, 2014).

Resende (1997) citado por Nascimento, Mercier e Oliveira (2017), afirmam que a qualidade de vida no trabalho pode ser estimulada pelo ambiente em que a pessoa está inserida e é crucial que gerentes e directores de empresa se conscientizem que quem impulsiona o negócio são as pessoas que o compõem. Os autores acrescentam que para os colaboradores se empenharem de forma eficaz e eficiente, e cumprirem de forma correcta suas atribuições eles precisam boas condições de trabalho, bem liderados e qualificados e adequadamente recompensados.

CAPITULO III – ABORDAGEM METODOLÓGICA

A abordagem metodológica constitui a etapa do desenho da pesquisa na qual os métodos que serão usados para atingir os objectivos propostos são delineados (Costa & Costa, 2013). Neste capítulo apresentamos a descrição do local da realização do estudo e o método utilizado para a realização da pesquisa, concretamente: o tipo de pesquisa, as técnicas de amostragem, os instrumentos utilizados para a recolha e análise dos dados, os procedimentos para a determinação do tamanho da amostra e as limitações do estudo.

3.1. Descrição do local da pesquisa

A Escola Primária completa da Maxaquene C, localiza se no distrito Municipal Kamaxaquene no bairro da Maxaquene C, AV. Vlademir Lenine. Quanto a estrutura, a escola possui um (1) edifício, que é composto por (4) salas administrativas dentre as quais um (1) sala do director da escola, um (1) sala do director pedagógico, uma (1) sala do chefe da secretaria, uma (1) sala dos professores e Sete (7) salas de aulas, duas (2) casas de banho e uma (1) biblioteca.

3.2 Classificação da pesquisa

É um o estudo de caso, de carácter exploratório, com uma abordagem qualitativa. De acordo com Selltitz (1965) enquadram-se na categoria dos estudos exploratórios todos aqueles que buscam descobrir ideias e intuições, na tentativa de adquirir maior familiaridade com o fenómeno pesquisado, e consideram abordagem de cunho qualitativo aquele que trabalha os dados buscando seu significado, tendo como base a percepção do fenómeno dentro do seu contexto. O uso da abordagem qualitativa procura captar não só a aparência do fenómeno como também suas essências, procurando explicar sua origem, relações e mudanças.

Moresi(2003), afirma que a pesquisa qualitativa considera haver uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objectivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave.

Para a recolha de informações no campo, optou-se pelo estudo de caso. O estudo de caso é uma categoria de pesquisa cujo objecto é uma unidade que se analisa profundamente. Rosesch (1999) entende que estudo de caso reside em sua capacidade de explorar processos sociais à medida que eles se desenrolam nas organizações, permitindo uma análise das várias acções e significados que se manifestam e são construídas dentro delas. Um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenómeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real (Yin, 2001 p. 33)

3.3. Participantes

O presente estudo decorreu na Escola primaria completa da Maxaquene C, a instituição conta com 33 funcionários dos quais um (1) director da escola, um (1) director pedagógico, uma (1) chefe da secretaria, vinte e quatro (24) professores e seis (6) agentes de serviço.

3.3.1. Amostra

O presente estudo é constituído por 4 participantes sendo 1 director adjunto pedagógico, e 3 professores.

3.4. Técnica de recolha e análise de dados

Para recolha de dados, optou-se pelo uso das técnicas de entrevista compreensiva de Kaufmann (2013) a mesma possibilita que os informantes não apenas narrem fatos, mas construam um discurso reflexivo que inclui a interpretação subjectiva de suas vivências com o fenómeno em estudo, permitindo que organizem suas memórias, suas percepções e suas opiniões de maneira mais abrangente.

Para a análise e interpretação de dados deste trabalho, usou-se a técnica de análise de conteúdo de Bardin.

Bardin (1977) refere que a análise de conteúdo passa sempre por um processo de categorização, cuja finalidade é apresentar os dados brutos de uma forma mais simplificada. Nesse processo, as unidades de classificação (unidades de registo, unidades de contexto, unidade de análise) são agrupadas segundo uma analogia que

obedece a critérios prévios. Em geral, o conjunto de elementos agrupados denomina-se categoria.

Conforme nos mostra Gil (2014), a análise de conteúdo busca compreender melhor um discurso, aprofundar suas características gramaticais, fenomenológicas, cognitivas e ideológicas e extrair os momentos mais importantes.

3.5 Questões éticas

O estudo obedeceu os critérios e procedimentos éticos recomendados em pesquisas. Primeiro a pesquisadora solicitou uma credencial à Faculdade de Educação com a qual se apresentou junto à direção da escola escolhida para o estudo. Antes do início da recolha de dados pediu-se que os participantes da pesquisa fossem antecipadamente informados sobre o trabalho que seria levado a cabo para evitar possíveis transtornos, a seguir, houve marcação do encontro com entrevistados para a realização do estudo.

3.6 Limitações da pesquisa

Durante a realização do estudo a pesquisadora teve dificuldade de entrevistar alguns professores por estes mostrarem indisponibilidade em conceder a entrevista. Os professores que aceitaram participar da entrevista, mostravam-se constrangidos em informar o valor do salário que ganham por mês na organização.

CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

O presente capítulo compreende a apresentação e análise dos resultados da pesquisa conduzida na Escola Primária Completa da Maxaquene C sobre a influência da compensação justa e adequada na qualidade de vida no trabalho dos funcionários públicos da EPC da Maxaquene C.

A análise dos resultados consiste no cruzamento, interpretação e discussão das informações obtidas no campo (Ferreira, 2011).

1. Apresentação dos participantes

N/ordem	Nome	Idade	Categoria	Ano de trabalho
1	João	39	DN3	7
2	Mateus	49	DN1	25
3	Carla	28	DN3	7
4	Olga	39	DN4	8

Nota: Importa referir que os nomes dos participantes são fictícios

4.1. Compensação justa e adequada dos funcionários públicos EPC da Maxaquene C.

Para obter informações sobre a compensação dos funcionários públicos da EPC da Maxaquene C. procurou se saber da opinião dos professores sobre a temática. Em relação a esta questão João, entende que no ministério da educação o professor não é valorizado, são mais cobrados e pouco recompensados como ilustra na fala:

“O professor devia receber mais porque apesar de ser ensino básico há muito trabalho no ensino no entanto o professor que tem que estar mais atento porque é no ensino básico que se molda uma criança, moldar uma criança desde a base não é fácil, diferente do professor do ensino secundário que o aluno já traz o básico, somos muito cobrados e pouco recompensados” (João)

Mateus acrescenta que o valor nunca é suficiente, daí que devia haver alguns serviços com isenção para minimizar e suprir as necessidades básicas compensatórias, conforme ilustra na sua fala:

“O dinheiro nunca é suficiente eu acho que se existissem alguns serviços em que o professor não paga para suprir algumas necessidades aquele dinheiro que ele recebe seria para questões específicas há outros colegas com o que ganham não chega para nada. A compensação seria valor acrescido de regalias como educação dos filhos transporte são exemplos que minimizariam a situação do professor” (Mateus)

Neste quesito, Chavienato (2014) vai na mesma direcção reforçando a opinião dos entrevistados ao afirmar que os processos de compensar as pessoas constituem os elementos fundamentais para o incentivo e a motivação dos funcionários, tendo em vista, de um lado, os objectivos organizacionais a serem alcançados e, de outro, os objectivos individuais a serem satisfeitos. A compensação é o elemento fundamental na condução das pessoas em termos de retribuição, retroacção ou reconhecimento do seu desempenho na organização. Deve funcionar como um reforço positivo ao elevado desempenho e sustentar, na medida do possível, a permanência e o engajamento das pessoas na organização.

Na visão de Oliveira e Medeiros (2016) a compensação Justa e adequada refere-se à remuneração, ou seja, a compensação monetária recebida pelo trabalho realizado, justiça no compensado que seria remuneração necessária para o trabalhador viver dignamente diante das suas necessidades pessoais, sociais e económicas e proporcionalidade entre os salários, equidade na remuneração entre os membros de uma mesma organização e em relação a outros profissionais do mercado de trabalho.

Na mesma senda, procuramos saber como é a compensação dos funcionários públicos no sector da educação daquela escola. Em Moçambique a compensação justa e adequada é um assunto importante no qual o governo tem se esforçado no sentido de minimizar os efeitos negativos, através de adopção e implementação de políticas salariais visando resolver a questão da equidade na remuneração salarial na função pública, tal esforço é notável devido a recente implementação da Tabela salarial Única (TSU), porem o sector da Educação tem vindo a registar reclamações por parte dos professores da educação tal como afirmam os entrevistados da EPC da Maxaquene:

Na fala da Carla podemos perceber que há muita desigualdade nessa nova TSU conforme a descrição: *O salário hoje com a implementação da TSU há muita desigualdade eu posso ser N3 e receber mais. A justificação é por causa da idade,*

tempo, quanto a essa parte nem sei como explicar, eu acho que ainda deve se rever porque eu tive formação de 10ª classe mais 3, mas há colegas novos que tiveram 12ª classe mais 3 e ficam a receber mais do que nos, eles tem um salário acima e ficam a receber mais do que nos e isso cria insatisfação, eles chegam e começam a receber mais alto Existem professores com mesma categoria mas recebem salários diferentes por causa do tempo na carreira, agora com a implementação da TSU o item a se observar é a questão da idade, o tempo de serviço, porque os critérios não vão ser mesmos de tempo de serviço (Carla)

Mateus acrescenta ainda que salário não é justa quando comparado com o trabalho que são exigidos, e afirma: *O salário não é justo, olha para o trabalho, é grande, olhando para a gestão da escola, o trabalho é grande, depois de dar aula tem trabalho fora da escola mesmo assim não há nenhuma remuneração.*

As falas dos entrevistados vão na mesma linha de pensamento de Chiavenato (2014) ao referir que para as pessoas, o trabalho é considerado um meio para atingir um objectivo intermediário, que é o salário. O salário permite alcançar muitos objectivos finais desejados pelo indivíduo. Na prática, o salário constitui a fonte de renda que proporciona o poder aquisitivo de cada pessoa. E o poder aquisitivo define o padrão de vida e a satisfação da sua hierarquia de necessidades individuais. Acrescenta ainda que o Cheque que o funcionário recebe da organização é o mais importante elemento para o seu poder de compra. O volume de dinheiro que a pessoa ganha serve também como indicador de poder e prestígio, o que influencia seus sentimentos de auto-estima.

Neste sentido Ribeiro e Santana (2015) afirmam que a compensação justa e adequada é a relação entre pagamento e condições de trabalho. A Qualidade de vida no trabalho levando em conta a remuneração salarial de acordo com a actividade executada pelo funcionário onde deve se observar a compensação adequada: o salário de acordo com o mercado e padrões aceitáveis pela sociedade e Compensação justa: Pagamento deve ser justo de acordo com as actividades executadas por cada cargo, comparando sempre com a média de pagamento de outras empresas.

Tal como afirma Oliveira e Medeiros (2016) ao referir que a Compensação justa e adequada é a justiça distributiva de compensação que depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza a equidade interna (equilíbrio entre as

remunerações dentro da organização) e a equidade externa (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho)

Acrescentando ISP (2004) advoga que a equidade salarial é a remuneração justa pelo trabalho, e que vai além da igualdade salarial pelo mesmo trabalho e exige que se pague um salário igual por um trabalho de igual valor.

Este dialogo sustentado pela literatura permitiu constatar que a Compensação dos funcionários públicos da Escola primária completa da Maxaquene C não observa a justiça distributiva de compensação quando comparado internamente, assim como, não observa a justiça em relação a compensação monetária recebida pelo trabalho realizado, ou seja, justiça no compensado que seria compensação necessária para o trabalhador viver condignamente diante das suas necessidades pessoais, sociais e económicas e igualdade entre os salários dos funcionários.

4.2. Factores que influenciam a qualidade de vida no trabalho dos funcionários públicos EPC da Maxaquene C.

Pretendia-se captar o sentimento dos participantes em relação aos factores que influenciam na qualidade de vida no trabalho. Em relação a esta questão João e Mateus entendem a compensação que o professor recebe influência na qualidade de vida, alguns professores trabalham em duas escolas e não conseguem gerir bem as suas actividades, para uma boa qualidade de vida seria um professor que não se preocupa com coisas básicas.

“As vezes não são pagas as horas extras, também se conseguem pagar as horas extras as condições de trabalho não são boas não tem livros completos, tanto livros dos alunos e manual do professor, a bata que o professor traz não está em boas condições, as carteiras que os alunos sentam não estão em condições o próprio giz é antigo, se actualizassem as coisas, já não se usa muito o giz hoje em dia porque prejudica a saúde acho que seria mais prático.” (João)

“ A qualidade de vida seria o professor sem muitas preocupações, o professor satisfeito, o professor entusiasmado, o que não acontece, vemos um professor frustrado, insatisfeito, impaciente, que esta constantemente atento aos problemas, e ai nota-se que não há qualidade de vida no trabalho, nota-se que se ele tivesse um meio-termo de reduzir esses problemas uma das formas seria de obter uma habitação

condigna. E o que influenciam seria aquelas regalias que me referi, subsídios, alimentação, habitação, remuneração, condições de trabalho condignas. Muitos professores continuam os estudos porque querem salários altos, ele esta na sala de aulas mas a cabeça esta no salário.” (Mateus)

As declarações dos participantes vão na mesma direcção de Walton (1973) citado em Cavassani (2006) e Rodrigues (2009) ao referir que os factores que influenciam na qualidade de vida são: Participação dos funcionários nas decisões; Reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autónomos de trabalho; Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional; Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, Compensação justa e adequada como Salário adequado ao trabalhador que o permitam viver condignamente; Equidade ou compatibilidade interna; Equidade e compatibilidade externa, Utilização e desenvolvimento de capacidades; Autonomia; Significado da tarefa; Identidade da tarefa; Variedade de habilidades; Retroacção e retro informação Oportunidades de crescimento contínuo e segurança; Possibilidade de carreira Crescimento profissional; Segurança do emprego.

Olhando para a fala dos participantes e o fundamento da literatura, entendemos que os factores que influenciam a qualidade de vida no trabalho dos funcionários públicos da EPC da Maxaquene C estão associados à Compensação justa e adequada, tais como salário adequado ao trabalhador, as condições de segurança e saúde no trabalho, a melhoria no ambiente de trabalho, para além das condições físicas e psicológicas e, oportunidades de crescimento contínuo que as organizações podem proporcionar.

4.3.Relação Entre Compensação Justa e Adequada e Qualidade de Vida no Trabalho dos Funcionários Públicos da EPC da Maxaquene “C”

Neste item a preocupação foi de explorar as sensibilidades dos professores sobre a relação entre a qualidade de vida no trabalho e a compensação justa e adequada. Nas suas falas, os participantes entendem que a formação continuada para a obtenção do nível superior é a única salvação para ter uma compensação adequada e boa qualidade de vida e estabelecem uma relação entre estas duas variáveis, conforme os relatos de Mateus, João e Carla respectivamente descritos a seguir:

“...é inevitável, existe uma relação, se agente fala que o professor volta a escola é porque quer aumentar o salário, e logo se quer aumentar salário, quer uma boa habitação, transporte e alimentação, há uma insatisfação constante com os colegas estes assistem os colegas dos outros sectores há ganharem bem, há uma relação muito grande entre a qualidade de vida e a compensação justa” (Mateus)

João acha que há uma paridade entre a qualidade de vida e a compensação justa mas existe uma relação, também o professor não pode trabalhar pelo dinheiro, nem todos estão na área porque gostam mas por causa do dinheiro, do salário.

Carla diz que há muita relação, se o professor esta insatisfeito com o que ganha não há qualidade de vida no trabalho, o professor deve estar feliz para dar aulas.

Os autores Ferreira e Mendonça (2012) vão na direcção dos nossos participantes ao afirmarem que a compensação justa e adequada influencia na qualidade de vida no trabalho, por considerar um factor essencial na satisfação de necessidades básicas e secundárias da sociedade. O salário é uma das principais razões que fazem com que as pessoas procurem empregos, como um meio de ganhar a vida, embora a compensação não se limite apenas ao salário, mas é algo fundamental para garantir a boa qualidade de vida do funcionário ou colaborador.

Chiavenato (2014), reforça a opinião dos participantes referindo que ninguém trabalha de graça, e ninguém investe esforço, dedicação, vibração e competências sem esperar por um retorno adequado desse investimento, as pessoas trabalham nas organizações em função de certas expectativas e resultados elas estão dispostas a se dedicar ao trabalho e às metas e objectivos da organização desde que isso lhes traga algum retorno significativo. Acrescenta ainda que o engajamento das pessoas na actividade organizacional depende do grau de reciprocidade percebido por elas na medida em que o seu trabalho produz vantagens ou resultados esperados, maior será esse engajamento.

A mesma ideia é sustentada por Resende (1997) citado em Nascimento, Mercier e Oliveira (2017) ao afirmarem que a qualidade de vida no trabalho pode ser estimulada pelo ambiente em que a pessoa está inserida e é crucial que gerentes e directores de empresa se conscientizem que quem impulsiona o negócio são as pessoas que o compõem. Os autores acrescentam que para os colaboradores se empenharem de

forma eficaz e eficiente, e cumprirem de forma correctas suas atribuições eles precisam boas condições de trabalho, bem liderados e qualificados e adequadamente recompensados.

Esse posicionamento nos leva crer que existe uma relação entre a compensação justa e adequada na qualidade de vida no trabalho dos funcionários da EPC da Maxaquene C pois o salário é uma das principais razões que fazem com que as pessoas procurem empregos, como um meio de ganhar a vida, e a compensação que elas recebem pelo trabalho prestado é considerado um factor essencial na satisfação de necessidades básicas e secundárias da sociedade. Dai que pela insatisfação dos funcionários pela compensação que recebem, optam em frequentar um curso do ensino superior para progredirem as suas remunerações de modo a melhorar a qualidade de vida.

CAPITULO V CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1 Conclusões

O presente estudo pretendia compreender a influência da compensação justa e adequada na qualidade de vida no trabalho dos funcionários públicos da EPC da Maxaquene C. Para tal foram formuladas as seguintes questões Como é a compensação dos funcionários da EPC da Maxaquene C? Que factores influenciam na qualidade de vida dos funcionários públicos da EPC da Maxaquene C? Que relação existe entre a qualidade de vida no trabalho e compensação justa e adequada dos funcionários públicos da EPC da Maxaquene C?

Após a realização do estudo conclui se que a Compensação dos funcionários públicos da Escola primária completa da Maxaquene C não observa a justiça distributiva de compensação quando comparado internamente, assim como, não observa a justiça em relação a compensação monetária recebida pelo trabalho realizado, ou seja, justiça no compensado que seria compensação necessária para o trabalhador viver condignamente diante das suas necessidades pessoais, sociais e económicas e igualdade entre os salários dos funcionários.

No que concerne aos factores que influenciam a qualidade de vida no trabalho chegou se a conclusão de que os factores que influenciam a qualidade de vida no trabalho dos funcionários públicos da EPC da Maxaquene C estão associados à Compensação justa e adequada, tais como salário adequado ao trabalhador, as condições de segurança e saúde no trabalho, a melhoria no ambiente de trabalho, para além das condições físicas e psicológicas e, oportunidades de crescimento contínuo que as organizações podem proporcionar.

No que diz respeito a relação existente entre a compensação justa e adequada na qualidade de vida no trabalho concluiu se que existe uma relação entre a compensação justa e adequada na qualidade de vida no trabalho dos funcionários da EPC da Maxaquene C pois o salário é uma das principais razões que fazem com que as pessoas procurem empregos, como um meio de ganhar a vida, e a compensação que elas recebem pelo trabalho prestado é considerado um factor essencial na satisfação de necessidades básicas e secundárias da sociedade e que a mesma afecta as pessoas sob o ponto de vista económico, psicológico e sociológico.

5.2 Recomendações

Tendo em conta os resultados e as conclusões obtidas no presente estudo recomenda-se:

1. A construção de um plano de compensação através da observação de equilíbrio interno e equilíbrio externo em que este plano de compensação deve ser percebido como justo na organização ou como justo em relação ao salário do mesmo cargo em outras organizações assim como deve obedecer ao princípio da justiça distributiva, que fixa os salários de acordo com as contribuições ou os insumos que os colaboradores trocam com a organização bem como obedecer ao modelo do mercado de trabalho, que fixa os salários conforme as ocupações similares de outras organizações do mesmo ramo de actividade.
2. Os gestores da MINEDH devem criar meios de utilização do sistema de compensação através de benefícios e outros subsídios de horas extras para a satisfação dos seus funcionários;
3. Os critérios usados para atribuição de compensações devem ser em função de nível de cada funcionário.
4. Deve haver plena satisfação das necessidades básicas e secundarias dos trabalhadores com base atribuição das compensações;
5. Todos trabalhadores devem ter o direito de receber compensação justa e adequada para servir de motor impulsionador no desenvolvimento das suas actividades.

Referencias Bibliográficas

- Bonfante, J, G. Oliveira, L. M. & Nardi, A. (2015) *O impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a produtividade*. Ribeirão Preto: 114-129, Jul./Dez
- Bardin, L.(1977) *Análise de Conteúdo*. Brasileira
- Cervo, A. L.Bervian, & P, A. (2002). *Metodologia científica*. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações* 4. Ed. -- Barueri, SP: Manole.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Freitas, L, A & Souza, R, B, G. (2019) *Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas*: Rio de Janeiro.
- Ferreira, M, C. & Mendonça. (2012) *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais*. São Paulo: casa do psicólogo
- Gerhardth, T, E & Silveira, D, T. (2009). *Métodos de Pesquisa*. Porto Alegre: 1 ed. Editora UFRGS
- Gil.C.Antonio. (2014) *Métodos e Técnicas de pesquisa social*
- ISP (2008) *Instituto superior de Psicologia*.
- Lei do trabalho nº 23/2007 De 01 de Agosto.
- Maximiano, A, C, A. (2002). *Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital*. São Paulo: Atlas.
- Moura, L. L. F. (2011). *Qualidade de vida no trabalho: uma aplicação prática do modelo de Walton no contexto de uma empresa em picos*. Picos, Piauí: Monografia. Universidade Federal do Piauí (Bacharel em Administração).
- Oliveira, M, F. (2011). *Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração /Catalão*: UFG, 2011.
- Oliveira, S & Medeiros, L. (2016). *Qualidade de vida no trabalho: factores que influenciam as organizações*. Revista Campo. Picos, Piauí
- Rede de Informação e Comunicação DW Notícias: de 15/11/22
- Rodrigues, M, V. (2009). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise gerencial*. 12ed. Rio de Janeiro: vozes.
- Silva, D, T. (2023). *Importância da qualidade de vida no trabalho dentro das organizações*. Rio de Janeiro.
- Trindade, A, P. (2017). *Qualidade de vida no trabalho segundo modelo de walton. Um estudo de caso ligado a percepção dos serviços afectivos na câmara dos deputados*. Brasília

Tiecher, B & Diehl, L.(s/d) *Qualidade de vida no trabalho na percepção de Bancários*. s/d.

Vasconcelos, A. F. (2001). *Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas*. São Paulo, v. 08, nº 1, Janeiro/Março.

Moresi, E. (2003). *Metodologia da Pesquisa*. Brasília – DF

ANEXOS

Guião de entrevista

Este Guião de entrevista é um dos instrumentos que se destina a recolha de dados da pesquisa com vista a elaboração de Monografia, com o tema: influencia da compensação justa e adequada na qualidade de vida no trabalho. Este roteiro é destinado ao director adjunto pedagógico e aos professores com vista a responder as questões da pesquisa:

Como é a compensação dos funcionários públicos da EPC da Maxaquene C?

Que factores influenciam a qualidade de vida no trabalho dos funcionários públicos EPC da Maxaquene C?

Que relação existe entre compensação justa e adequada e a qualidade de vida no trabalho dos funcionários públicos EPC da Maxaquene C?

1. Identificação do Entrevistado

- a) Género: ()
- b) Idade: ()
- c) Instituição de formação:
- d) Tempo de serviço na Docência:

Perguntas

- a) Fale um pouco de si.
- b) Na sua opinião, consideras a sua compensação justa e adequada?
- c) Como é a compensação dos funcionários públicos da EPC da Maxaquene C.
- d) Na sua opinião o que é qualidade de vida no trabalho?
- e) Que factores influenciam a qualidade de vida no trabalho dos funcionários públicos EPC da Maxaquene C.
- f) Que relação existe entre compensação justa e adequada e a qualidade de vida no trabalho dos funcionários públicos EPC da Maxaquene C.

CREDENCIAL

TERMO DE COMPROMISSO