



Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração

Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho num Terminal Portuário em Luanda
Análise dos Fatores que Influenciam a Qualidade de Vida do Trabalhador Portuário

Sílvia Marisa Maurício Martins Esteves

Aveiro

2025



Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração

Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho num Terminal Portuário em Luanda Análise dos Fatores que Influenciam a Qualidade de Vida do Trabalhador Portuário

Sílvia Marisa Maurício Martins Esteves

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Higiene e Segurança Ocupacionais, realizada sob a orientação científica do Professor Mestre Hélder José da Silva Simões, da Escola Superior de Tecnologias da Saúde de Coimbra, e coorientação da Professora Mestre Andiolina de Almeida Coracini Corticeiro Neves.

Aveiro

2025

Júri

Constituíram o Júri de avaliação os seguintes elementos:

Presidente - Prof. Doutor Hugo Miguel Carvalho

Orientador - Prof. Mestre Especialista Hélder José da Silva Simões (ESTeSC)

Arguente - Prof. Doutor José Manuel Guimarães de Magalhães (UAL)

Embora não integrando o Júri, participou como coorientadora a Prof. Mestre Andiolina de Almeida Coracini Corticeiro Neves

Dedicatória

Dedico este trabalho a todos os trabalhadores do sector portuário, cuja dedicação e esforço diários são fundamentais para o bom funcionamento das operações. Que este estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho contribua para a valorização do ser humano nas organizações, promovendo ambientes mais saudáveis e produtivos para todos.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, manifesto o meu sincero agradecimento à empresa Porto de Luanda, E.P., onde desempenho as minhas funções, pela oportunidade de realizar esta formação de mestrado, evidenciando sensibilidade e compromisso com o desenvolvimento profissional e académico dos seus trabalhadores.

Agradeço igualmente aos meus professores, que, com o seu conhecimento e dedicação, partilharam valiosos ensinamentos ao longo deste percurso académico, contribuindo de forma significativa para o meu crescimento pessoal e profissional.

Um agradecimento especial ao Professor Doutor Miguel Corticeiro Neves, cuja atenção e empenho foram fundamentais para o meu desenvolvimento, proporcionando não apenas formação académica, mas também a oportunidade de participar em *webinars* mensais sobre temas relevantes na área da Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho.

Foi precisamente num desses eventos, dedicado às alterações climáticas e à saúde e segurança no trabalho, que me senti verdadeiramente inspirada, quando um dos palestrantes afirmou que, cumprindo com rigor os princípios fundamentais de prevenção e proteção da segurança do trabalhador, seria possível alcançar a Qualidade de Vida no Trabalho, tema que escolhi para esta dissertação.

Expresso o meu mais sincero agradecimento ao meu orientador, Professor Hélder Simões, e à minha coorientadora, Professora Andiolina Coracini Neves, pela orientação dedicada, pelo estímulo e pela disponibilidade demonstrada ao longo de todo o processo. Agradeço igualmente à Professora Fátima Ney Matos, Rodolfo Presser, André Dinático, Eng^o José Silva, Dra. Maria Manuela, César Martins, Cláudia Martins da Costa, e a todos aqueles que, de forma direta ou indireta, me apoiaram.

Dirijo ainda uma palavra de agradecimento à empresa Empresa de Gestão do Terminal Portuário em Luanda, pelo acolhimento e apoio prestado durante a fase de colheita de dados, essenciais para o desenvolvimento deste trabalho.

O meu sincero obrigado ao meu marido, aos meus irmãos, aos meus filhos e, de forma muito especial, à minha mãe, a Mirian Martins, Louise Brandão de Sá, Hélder Renato, às minhas tias Mena, Paula Quengue, Katia Adriano, Henrique Messias, Hélio Júlio, a toda família e amigos pelo apoio constante e incentivo, bem como aos meus colegas de trabalho, pela colaboração e partilha de experiências ao longo desta jornada.

Por fim, a minha eterna gratidão a Deus, pela força, proteção e luz concedidas em cada etapa deste caminho.

Índice Geral

Júri.....	I
Dedicatória.....	III
Agradecimentos	V
Índice de Tabelas	IX
Índice de Figuras.....	XI
Índice de Gráficos.....	XIII
Resumo	XV
Contextualização do Tema.....	1
Justificação e Relevância do Estudo	1
Questão de Investigação	2
Objetivos do Estudo.....	2
Metodologia Aplicada.....	3
Estrutura do Trabalho	4
1. Enquadramento Teórico, Conceptual, Legal e Normativo	5
1.1. Enquadramento Teórico.....	5
1.1.1. Revisão da Literatura, Origem e Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho.....	5
1.2. Enquadramento Conceptual	8
1.2.1. Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.....	8
1.2.2. Dimensões Fundamentais da Qualidade de Vida no Trabalho	9
1.2.3. Investigação em Portugal: Teorias e Evidências	10
1.2.4. Elementos Centrais Identificados na Literatura.....	10
1.3. Modelos Teóricos sobre Qualidade de Vida no Trabalho	11
1.3.1. Modelo de Walton (1973).....	11
1.3.2. Modelo de Westley (1979).....	12
1.3.3. Modelo de Hackman & Oldham (1975)	12
1.3.4. Herzberg (1959) – Teoria dos Dois Fatores.....	13
1.3.5. Mirvis & Lawler (1984).....	13
1.3.6. Modelos Adicionais (Contexto Comparativo).....	13
1.3.7. Comparação e Integração dos Modelos	14
1.3.8. Aplicação Prática e Estudos Empíricos	15
1.4. Enquadramento Legal e Normativo em Portugal.....	15
1.4.1. Código do Trabalho	16

1.4.2. Lei nº 3/2014 de 28 de Janeiro.....	17
1.4.3. Outras Regulamentações e Normas Complementares	17
1.4.4. Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)	18
1.5. Enquadramento Legal e Normativo em Angola	18
1.5.1. Código do Trabalho	19
1.5.2. Decreto Presidencial nº 31/94.....	19
1.5.3. Inspeção-Geral do Trabalho (IGT)	19
2. Caracterização da Empresa.....	21
2.1. Enquadramento Organizacional.....	21
2.2. Estrutura e Processos	22
2.3. Caracterização da População Trabalhadora.....	22
2.4. Particularidades do Setor Portuário	23
2.5. Relevância da Empresa no Estudo da QVT.....	23
3. Metodologia e Métodos da Investigação	24
3.1. Considerações Éticas	25
3.2. Definição da População e Representatividade.....	25
3.3. Instrumentos de Recolha de Dados.....	26
3.4. Avaliação de Riscos na Qualidade de Vida no Trabalho.....	26
3.5. Fontes Complementares de Suporte Teórico	28
3.6. Tratamento e Análise dos Dados	28
4. Resultados e Discussão	29
4.1. Apresentação dos Resultados da Direção de Operações.....	29
4.2. Apresentação dos Resultados da Direção Comercial.....	34
4.3. Discussão dos Resultados com Base Teórica	39
Conclusões	42
Referências.....	44
Artigos e Capítulos de Livros	44
Teses e Dissertações	45
Livros e Relatórios Oficiais	46
Apenso.....	48
Apenso 1 - Questionário com Respostas	48
Apenso 2 - Avaliação de Riscos	49

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Comparação das dimensões dos diversos modelos de QVT	14
Tabela 2 – Avaliação de Riscos no terminal portuário	27

Índice de Figuras

Figura 1 – Percurso do processo de investigação24

Figura 2 – Fórmula para o cálculo do tamanho da amostra.....26

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Sexo dos trabalhadores da Direção de Operações	29
Gráfico 2 - Estado civil dos trabalhadores da Direção de Operações	29
Gráfico 3 - Faixa etária dos trabalhadores da Direção de Operações	30
Gráfico 4 - Número de filhos dos trabalhadores da Direção de Operações	30
Gráfico 5 - Habilitações literárias dos trabalhadores da Direção de Operações	30
Gráfico 6 - Tempo de Serviço dos trabalhadores da Direção de Operações	31
Gráfico 7 - Sexo dos trabalhadores da Direção Comercial	34
Gráfico 8 - Estado Civil dos trabalhadores da Direção Comercial	34
Gráfico 9 - Idade dos trabalhadores da Direção Comercial	35
Gráfico 10 – Número de filhos dos trabalhadores da Direção Comercial	35
Gráfico 11 – Habilitações Literárias dos trabalhadores da Direção Comercial	35
Gráfico 12 – Tempo de experiência dos trabalhadores da Direção Comercial	36

Resumo

Este estudo analisa os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na Direção Comercial e na Direção de Operações da Empresa de Gestão do Terminal Portuário, responsável pela gestão de um terminal portuário em Luanda. Através de uma abordagem quantitativa, aplicou-se um questionário baseado no modelo de Walton (1973) a uma população de 176 pessoas. Para complementar a análise, realizou-se pesquisa documental sobre legislação e normas nacionais e internacionais de saúde ocupacional, bem como avaliação de riscos relacionados ao ambiente laboral.

Os resultados revelam que o clima organizacional, as condições físicas do local de trabalho, as políticas implementadas de saúde ocupacional e fatores socioeconómicos como salário, turnos de trabalho e distância casa-trabalho têm um impacto significativo sobre a motivação e satisfação laboral dos trabalhadores. Destacam-se ainda questões relacionadas com a liberdade de expressão dentro da organização e a falta de oportunidades para desenvolvimento profissional, que influenciam negativamente o envolvimento e o bem-estar dos trabalhadores.

Com base nos modelos teóricos de Walton, Westley, Herzberg e Hackman & Oldham, o estudo sublinha a importância de promover práticas de gestão que integrem a valorização do capital humano, o reforço das condições de segurança e saúde no trabalho e o estímulo à motivação intrínseca e extrínseca. Recomenda-se a adoção do ciclo PDCA (Plan – Do – Check - Act), que significa planejar, fazer, agir, verificar, como uma ferramenta eficaz para a melhoria contínua da QVT, facilitando a identificação de problemas, implementação de soluções e avaliação dos resultados.

Este trabalho contribui para aprofundar a compreensão da QVT em contextos portuários angolanos, onde as exigências físicas e organizacionais são elevadas, e fornece uma base sólida para a implementação de estratégias que promovam ambientes laborais mais seguros, saudáveis e motivadores, essenciais para a sustentabilidade organizacional e o crescimento económico.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Saúde Ocupacional; Motivação Laboral; Satisfação Laboral; Condições no Trabalho.

Abstract

This study analyzes the factors that influence Quality of Work Life (QWL) in the Commercial and Operations Departments of the Port Terminal Management Company, responsible for managing a port terminal in Luanda. Through a quantitative approach, a questionnaire based on Walton's model (1973) was applied to a population of 176 individuals. To complement the analysis, documentary research was conducted on national and international occupational health legislation and standards, as well as risk assessments related to the work environment.

The results reveal that organizational climate, physical workplace conditions, implemented occupational health policies, and socioeconomic factors such as salary, work shifts, and commuting distance significantly impact employee motivation and job satisfaction. Additionally, issues related to freedom of expression within the organization and the lack of opportunities for professional development negatively affect workers' engagement and well-being.

Based on the theoretical models of Walton, Westley, Herzberg, and Hackman & Oldham, the study highlights the importance of promoting management practices that value human capital, strengthen workplace safety and health conditions, and foster both intrinsic and extrinsic motivation. The adoption of the PDCA cycle – Plan, Do, Check, Act – is recommended as an effective tool for the continuous improvement of QWL, facilitating the identification of problems, implementation of solutions, and evaluation of results.

This work contributes to a deeper understanding of QWL in Angolan port contexts, where physical and organizational demands are high, and provides a solid foundation for the implementation of strategies that promote safer, healthier, and more motivating work environments – essential for organizational sustainability and economic growth.

Keywords: *Quality of Work Life; Occupational Health; Work Motivation; Job Satisfaction; Working Conditions.*

Lista de Abreviaturas / Siglas

ACT	- Autoridade para as Condições do Trabalho
IGT	- Inspeção-Geral do Trabalho
ISO	- <i>International Organization for Standardization</i>
ODS	- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
QVT	- Qualidade de Vida no Trabalho
RCAAP	- Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal
SST	- Saúde e Segurança no Trabalho

Introdução

Contextualização do Tema

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem-se tornado uma temática cada vez mais relevante no âmbito das organizações modernas, sobretudo em ambientes de elevada exigência física, mental e organizacional, como o setor portuário. A QVT compreende um conjunto de condições laborais que visam assegurar o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, refletindo-se diretamente na sua motivação, produtividade e na sustentabilidade organizacional (Danna & Griffin, 1999).

No contexto de Luanda, a Empresa de Gestão do Terminal Portuário, uma das principais operadoras portuárias do país, desempenha um papel central na gestão de cargas contentorizadas em um dos terminais portuários em Luanda. A Direção Comercial e a Direção de Operações desta empresa são compostas por trabalhadores que atuam sob pressões específicas, derivadas da natureza logística, da intensidade das tarefas e da dinâmica do setor marítimo-portuário. Estes fatores tornam-se críticos na análise da QVT, uma vez que a sua ausência pode potenciar o aumento do absentismo, rotatividade de pessoal, acidentes de trabalho e baixa produtividade (Ferreira *et al.*, 2017).

Kahn (1990) destaca que a satisfação profissional está intrinsecamente ligada à motivação, sendo esta um elemento-chave para o desempenho eficaz e o envolvimento dos trabalhadores com a missão da organização. A evidência empírica sugere que ambientes de trabalho saudáveis e motivadores promovem maior satisfação, retendo talentos e assegurando o crescimento sustentável da empresa (Schneider *et al.*, 2000).

Justificação e Relevância do Estudo

A realização deste estudo justifica-se pela necessidade de compreender os fatores que influenciam a QVT num setor essencial à economia angolana. A Empresa de Gestão do Terminal Portuário, como empresa que integra atividades comerciais e operacionais críticas ao funcionamento do Porto de Luanda, representa um ambiente de estudo adequado para a análise das dimensões da QVT em contexto real.

Além disso, esta investigação assume particular relevância por contribuir para a promoção de ambientes de trabalho mais seguros e humanizados, alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), nomeadamente o ODS 8 - Trabalho Digno e Crescimento Económico. Com base em referenciais normativos e legais (portugueses, europeus e angolanos), pretende-se também reforçar a importância da integração das práticas

de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) como estratégia de gestão organizacional e de valorização do capital humano.

Como referem Maslach e Leiter (2019), a ausência de políticas consistentes de bem-estar pode gerar um ciclo de esgotamento e desmotivação, afetando negativamente a saúde dos trabalhadores e o desempenho organizacional.

Embora existam diversos estudos sobre QVT em contextos variados, poucos abordam de forma aprofundada o setor portuário angolano. Este estudo propõe-se a colmatar esta lacuna, oferecendo uma análise focada e contextualizada que poderá servir de base para futuras intervenções estratégicas.

Questão de Investigação

A questão principal que norteia esta dissertação é:

Quais são os fatores que influenciam a QVT dos funcionários da Direção Comercial e da Direção de Operações da Empresa de Gestão do Terminal Portuário em Luanda?

Esta questão visa identificar os elementos internos e externos que moldam o bem-estar ocupacional dos trabalhadores, analisando os impactos da organização do trabalho, das condições físicas, do clima organizacional e das políticas de SST.

Objetivos do Estudo

O principal objetivo é analisar os fatores que influenciam a QVT na Direção Comercial e na Direção de Operações da Empresa de Gestão do Terminal Portuário em Luanda.

Como Objetivos Específicos, indicam-se os seguintes:

-) Avaliar o impacto do clima organizacional e da motivação na QVT;
-) Identificar as políticas de saúde e segurança implementadas no terminal portuário;
-) Analisar a influência dos fatores socioeconómicos (salário, função, distância casa-trabalho, turnos, transportes) na satisfação laboral;
-) Realizar uma avaliação de riscos ocupacionais que afetam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores;
-) Propor recomendações para a melhoria da QVT na Empresa de Gestão do Terminal Portuário, com base em boas práticas internacionais.

Metodologia Aplicada

A metodologia adotada será de natureza quantitativa, recorrendo à aplicação de questionários estruturados a uma amostra composta pelos 18 trabalhadores da Direção Comercial e os 158 trabalhadores da Direção de Operações. Os questionários serão baseados no modelo teórico de Walton (1973), abordando dimensões como: remuneração, condições de trabalho, desenvolvimento profissional, relações interpessoais, equilíbrio vida-trabalho, saúde e segurança ocupacional.

Numa fase inicial, a recolha de dados demográficos como o sexo, estado civil, idade, número de filhos, habilitações literárias e tempo de serviço, teve como objetivo não apenas a caracterização da amostra, mas também permitir o cruzamento e a análise de correlações com variáveis relacionadas à QVT. No entanto, devido à limitação de tempo e à dificuldade na exploração da ferramenta estatística selecionada, tornou-se inviável realizar uma análise multivariada mais aprofundada. Assim, estes dados foram considerados unicamente para efeitos de identificação e descrição da amostra, ficando o aprofundamento das correlações e inferências estatísticas reservado para futuras investigações.

Para complementar o estudo sobre a QVT, será realizada uma avaliação de riscos ocupacionais, utilizando o método de William T. Fine, tendo como base as respostas do questionário adaptado ao modelo de Walton (1973), o qual será aplicado aos trabalhadores da Empresa de Gestão do Terminal Portuário, na Direção Comercial e Operacional. Esta avaliação considerará os principais riscos ocupacionais presentes no setor portuário, nomeadamente os decorrentes da exposição a perigos físicos, ergonómicos, químicos, mecânicos e psicossociais, que afetam diretamente fatores como a justiça salarial, as condições de segurança, o desenvolvimento de competências, a estabilidade no emprego, a integração social, a liberdade de expressão, a conciliação entre trabalho e vida familiar e a responsabilidade social. Estes perigos, quando não controlados, podem originar riscos como stress, desmotivação, fadiga, doenças ocupacionais, acidentes e conflitos laborais, comprometendo o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores. O processo de avaliação será realizado com base nos referenciais normativos da ISO 45001, alinhando-se também com a legislação portuguesa, nomeadamente a Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, e com a legislação angolana aplicável, como o Decreto nº 31/94, de 5 de agosto, que estabelecem os princípios para a promoção da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

A análise dos dados será realizada com suporte de *software* estatístico *Jamovi* e o *Excel*, complementada por uma revisão sistemática da literatura científica nas bases RCAAP-

Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal, Scielo, e *Google Scholar*, privilegiando publicações posteriores a 2015.

Estrutura do Trabalho

A dissertação está organizada em cinco partes principais, cuja estrutura foi concebida de forma a permitir uma abordagem clara, coerente e progressiva do tema em estudo. Esta organização tem como objetivo assegurar que cada etapa do trabalho contribua, de forma integrada, para a compreensão e análise da QVT no contexto portuário. Assim, a dissertação inicia-se com:

Capítulo 1 – Enquadramento Teórico, Conceptual, Legal e Normativo: Revisão da literatura, conceitos, apresentação dos modelos teóricos e análise da legislação portuguesa, europeia e angolana.

Capítulo 2 – Caracterização da Empresa: Descrição da estrutura, funcionamento, perfil dos trabalhadores e contexto organizacional da Empresa de Gestão do Terminal Portuário.

Capítulo 3 – Metodologia e Métodos: Explicação da amostra, instrumentos de recolha de dados, técnicas de análise estatística e validação da investigação.

Capítulo 4 – Resultados e Discussão: Apresentação dos resultados empíricos e discussão com base teórica.

Conclusão e Recomendações: Apresentação das principais conclusões, contributos científicos e práticos, limitações do estudo e sugestões para investigações futuras.

1. Enquadramento Teórico, Conceptual, Legal e Normativo

1.1. Enquadramento Teórico

1.1.1. Revisão da literatura, origem e evolução da Qualidade de Vida no Trabalho

A QVT é um conceito que emergiu ao longo do século XX como resposta às transformações profundas ocorridas no mundo laboral, em particular com o avanço da industrialização, a consolidação do capitalismo e, mais tarde, com a globalização e o desenvolvimento das tecnologias de informação. A preocupação com o bem-estar dos trabalhadores começou por incidir, de forma embrionária, na melhoria das condições físicas do trabalho, mas evoluiu para uma visão mais ampla e integrada que inclui dimensões sociais, psicológicas, organizacionais e até éticas do ambiente laboral (Fernandes, 1996; Rafael, 2014).

Durante a Revolução Industrial, os operários trabalhavam em condições precárias, com jornadas extensas, sem direitos laborais e sob forte pressão produtiva. Com o tempo, e face às lutas sindicais e à emergência de estudos sobre produtividade e comportamento organizacional, surgiram os primeiros sinais de preocupação com a melhoria do ambiente de trabalho. Nos Estados Unidos, na década de 1950, o termo *Quality of Work Life* foi introduzido, relacionando-se inicialmente com a ergonomia, o desenho dos postos de trabalho e a motivação dos operários (Davis & Cherns, 1975). Este movimento ganhou força com as experiências das fábricas Volvo, na Suécia, que implementaram modelos sociotécnicos voltados para a autonomia dos trabalhadores e o equilíbrio entre produtividade e bem-estar (Paschoal & Tamayo, 2008).

Nos anos 1970, com a crise do petróleo e o aumento das exigências organizacionais, os temas ligados à satisfação no trabalho, motivação e saúde ocupacional começaram a ser discutidos com maior profundidade. Em 1973, Richard E. Walton propôs um modelo estruturado de QVT com oito categorias, incluindo compensação justa, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidade de crescimento contínuo e integração social no ambiente de trabalho. O seu contributo foi fundamental para consolidar a QVT como área de estudo científico (Walton, 1973).

Em Portugal, a introdução do conceito de QVT acompanhou as mudanças políticas e sociais do após-25 de Abril de 1979, especialmente com a Constituição da República Portuguesa de 1976, que consagrou o direito ao trabalho em condições dignas. Mais tarde, com a adesão à Comunidade Económica Europeia (CEE), em 1986, e a consequente transposição de diretivas laborais, Portugal começou a incorporar práticas de segurança,

saúde e bem-estar no trabalho, impulsionando o desenvolvimento de estudos académicos sobre QVT (Araújo, 2011; Guedes, 2009).

Após o 25 de Abril de 1974, Portugal atravessou profundas transformações políticas, económicas e sociais, que repercutiram também no mundo laboral. Durante as décadas de 1970 e 1980, emergiram movimentos sindicais mais ativos e reivindicativos, impulsionando a defesa dos direitos dos trabalhadores e colocando em debate questões como as condições de trabalho, a participação operária na gestão e a melhoria da qualidade de vida laboral. Nesse contexto, surgiram os primeiros estudos sobre QVT, influenciados por correntes internacionais, especialmente nos Estados Unidos e na Europa, que abordavam a humanização do trabalho e o bem-estar dos colaboradores nas organizações. Em Portugal, estes debates foram acompanhados por reformas laborais e pelo reforço do papel da concertação social, promovendo uma maior preocupação com o equilíbrio entre eficiência organizacional e satisfação dos trabalhadores (Ferreira, 1993).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) identifica cinco áreas essenciais para promover ambientes de trabalho saudáveis: o ambiente físico, o ambiente psicossocial, os recursos pessoais de saúde, a participação na comunidade e as políticas e práticas organizacionais. No contexto da Direção Comercial do Porto de Luanda, a aplicação destas dimensões pode contribuir para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho, promovendo o bem-estar, a motivação e a produtividade dos colaboradores (Organização Mundial da Saúde, 2010).

Segundo Fernandes (1996), a QVT em Portugal passou a ser entendida não apenas como um conceito instrumental ao serviço da produtividade, mas também como um movimento social, ético e político que visa promover a dignidade humana nas organizações. O autor propõe que a QVT seja analisada como um fenómeno multidimensional que abrange desde aspetos económicos e ergonómicos até à cultura organizacional, clima laboral e relações interpessoais.

Com a consolidação da área de Higiene e Segurança no Trabalho (HST) em Portugal, nomeadamente com a publicação da Lei nº 102/2009 de 10 de setembro, alterada pela Lei nº 3/2014 de 28 de janeiro na sua redação atual, estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, e com a norma NP 4397:2008/OHSAS 18001 (substituída pela ISO 45001), o foco na prevenção dos riscos profissionais e na promoção da saúde reforçou a pertinência da QVT nas organizações portuguesas. Esta perspetiva integra o bem-estar dos trabalhadores como parte do desempenho organizacional sustentável.

Nos últimos anos, tem-se assistido a um crescimento significativo de estudos académicos sobre QVT em Portugal, especialmente nos repositórios científicos como o RCAAP. Trabalhos como os de Subtil (2010), Rafael (2014) e Araújo (2011) exploram dimensões específicas da QVT em setores como o turismo, os transportes, a administração pública e a saúde. Estas investigações apontam para a importância de políticas de QVT bem estruturadas como forma de reduzir o absentismo, aumentar a motivação e a retenção dos trabalhadores, e contribuir para o sucesso organizacional.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) tem vindo a reforçar a importância de uma abordagem holística da saúde ocupacional, defendendo que esta deve englobar não apenas a ausência de doenças, mas também o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores (WHO, 2021). Neste contexto, a QVT assume um papel estratégico na gestão contemporânea dos recursos humanos, ao articular dimensões como a conciliação entre trabalho e vida pessoal, o reconhecimento, a autonomia, a formação contínua e a justiça organizacional, elementos cada vez mais valorizados nas práticas organizacionais modernas (Silva & Andrade, 2018).

A evolução da QVT reflete um percurso que partiu de uma abordagem predominantemente técnica centrada na ergonomia e na segurança para um paradigma holístico e interdisciplinar, envolvendo áreas como a psicologia organizacional, a sociologia do trabalho, o direito laboral e a sustentabilidade organizacional. Atualmente, esta perspetiva ampla simboliza uma crescente consciência organizacional, que reconhece o papel central das pessoas não apenas no desempenho e competitividade, mas também na reputação social da instituição (Limongi-França, 2021)

A pandemia de COVID-19 também trouxe novos desafios e reflexões sobre a QVT, com o aumento do teletrabalho, o isolamento social, a necessidade de equilíbrio emocional e o reforço da comunicação interna. Estes fatores contribuíram para uma revalorização da QVT enquanto ferramenta de gestão estratégica e de responsabilidade social corporativa, tanto em Portugal como a nível internacional (Ferreira & Pinto, 2021).

A QVT consolidou-se como um campo essencial da gestão contemporânea, registando uma transição de uma abordagem estritamente produtivista para uma visão mais humanista e sustentável. Em Portugal, esta evolução segue as tendências internacionais, mas assume especificidades normativas e culturais próprias, exigindo abordagens contextualizadas e centradas nas necessidades reais dos trabalhadores (Vicente, 2022).

1.2. Enquadramento Conceptual

1.2.1. Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

A QVT é um conceito cada vez mais valorizado no âmbito académico e organizacional, dado o seu impacto no bem-estar dos trabalhadores e no sucesso das instituições. Apesar de a sua definição variar conforme o autor, há consenso de que se trata de um construto multidimensional, que inclui fatores físicos, psicológicos, sociais e organizacionais (Danna & Griffin, 1999).

A QVT é frequentemente definida como a perceção global que o trabalhador tem acerca do seu bem-estar no ambiente laboral, englobando aspetos físicos, emocionais e sociais que influenciam a sua saúde e satisfação (Pereira e Santos, 2019). Esta definição ressalta a importância de condições que promovam não só a segurança, mas também o conforto e a motivação diária.

Para Lima *et al.* (2020), a QVT está diretamente relacionada com a capacidade das organizações em proporcionar um equilíbrio saudável entre as exigências do trabalho e as necessidades pessoais dos trabalhadores, o que contribui para um aumento significativo da produtividade e diminuição do absentismo.

Segundo Ferreira *apud* Oliveira (2021), a QVT pode ser compreendida como um conjunto de fatores que permitem ao trabalhador sentir-se valorizado, respeitado e com oportunidades de desenvolvimento, promovendo um ambiente laboral humanizado e participativo.

A literatura recente reforça ainda a perspetiva de que a QVT envolve a promoção da saúde mental e física no local de trabalho, incluindo o suporte social e a gestão do stress, que são importantes para o desempenho organizacional (Costa e Almeida, 2022).

Numa abordagem mais holística, Marques *et al.* (2019) apontam que a QVT deve ser entendida como a integração de dimensões materiais e psicológicas, onde a autonomia, o reconhecimento e as condições ergonómicas desempenham papel fundamental na satisfação do trabalhador.

Gomes e Ribeiro (2021) destacam que políticas eficazes de QVT contemplam flexibilidade laboral, conciliação trabalho-família e apoio institucional, elementos que se traduzem em maior comprometimento e lealdade dos trabalhadores.

De acordo com Santos *et al.* (2023), a qualidade de vida no trabalho é um indicador essencial da sustentabilidade organizacional, evidenciando que ambientes de trabalho saudáveis contribuem para a retenção de talento e a melhoria da imagem corporativa.

Por fim, Martins (2022) enfatiza que a QVT é uma construção dinâmica e multidimensional, que deve ser continuamente avaliada e ajustada às mudanças sociais, económicas e tecnológicas, assegurando que o ambiente laboral promova o desenvolvimento integral do trabalhador.

1.2.2. Dimensões Fundamentais da Qualidade de Vida no Trabalho

-) Aspeto físico e ambiental, as condições físicas envolvem a ergonomia, segurança no trabalho e conforto no ambiente laboral. O estudo de *Reyne-Pugh et al.* (2020) prova empiricamente que a qualidade do ambiente como temperatura, ruído e qualidade do ar, explica mais de 70 % da perceção de conforto, afetando diretamente a satisfação profissional.
-) Bem-estar psicológico e emocional, a OMS (1995, 2019) define o bem-estar como o sentimento geral de saúde física, mental e social. Estudos como o realizado por Costa (2019), em Portugal, demonstram que políticas que promovem resiliência, equilíbrio trabalho-família e gestão do stress impactam significativamente na redução do *burnout* e no presentismo.
-) Relações interpessoais e clima organizacional, as interações no local de trabalho, especialmente cultura, liderança e justiça são muito importantes. Martins (2008), num estudo com técnicos de saúde, concluiu que uma liderança participativa e cultura organizacional positiva está diretamente ligada à motivação e satisfação dos trabalhadores.
-) Desenvolvimento pessoal e profissional, indica as oportunidades de formação, crescimento na carreira e reconhecimento. Subtil (2010) encontrou correlações positivas entre as dimensões da QVT e o empenhamento organizacional, especialmente em relação a formação e desenvolvimento pessoal.
-) Equilíbrio trabalho-família e flexibilidade, medidas de conciliação laboral como horários flexíveis têm impacto positivo nos trabalhadores. Tramontano *et al.* (2023) mostram que o acesso real (e não apenas formal) a políticas *work-family* melhora o bem-estar e, indiretamente, o desempenho no trabalho.
-) Satisfação e motivação no trabalho é o componente central da QVT, medido sobretudo através dos instrumentos de Rafael & Lima (2008). Guedes (2009), Brandão (2012) e Rico (2010) demonstram que a QVT está correlacionada com a satisfação no trabalho e inversamente com a intenção de *turnover*.

1.2.3. Investigação em Portugal: teorias e evidências

Portugal tem contribuído com estudos sólidos, especialmente no âmbito dos artigos científicos:

-) Subtil (2010) explorou a relação entre as dimensões da QVT e o empenhamento afetivo. Concluiu que fatores como condições de trabalho, equilíbrio vida/trabalho e relações sociais estão fortemente associados ao compromisso organizacional.
-) Guedes (2009) analisou a relação entre QVT e satisfação profissional. Verificou que quanto maior a perceção de qualidade de vida, também maior a satisfação laboral, particularmente em contextos de conciliação, família e lazer.
-) Araújo (2011), num estudo no setor do turismo, reforçou a visão de que o equilíbrio vida-trabalho é o preditor mais relevante de bem-estar afetivo no trabalho.
-) Brandão (2012), no contexto dos *call centers*, observou que quanto maior a frequência de práticas associadas à QVT, maior a satisfação profissional, especialmente entre funcionários com mais de 26 anos.
-) Vicente (2022) estudou o papel moderador da idade: práticas de RH melhoram a QVT, mas o impacto na satisfação com a vida não foi significativo e a idade não teve influência moderadora.
-) Rico (2010) identificou uma correlação negativa entre QVT e intenção de *turnover*, afetada também por variáveis como sexo e idade.
-) Costa (2019) explorou determinantes biopsicossociais da saúde mental no trabalho. Destaca que suporte social, resiliência e stress são fatores significativos na QVT e no presentismo.

Mais recentemente, Dores (2023), no Instituto Universitário de Lisboa, reforçou a identificação de características valorizadas pelos trabalhadores, com base na sua investigação qualitativa e em moldes teóricos como Grote & Guest (2017).

1.2.4. Elementos Centrais Identificados na Literatura

A síntese dessas investigações revela cinco grandes elementos centrais na compreensão da QVT em Portugal:

-) Ambiente físico saudável e ergonomia – comprovado pelas investigações de *Reyne-Pugh et al.* (2020).

-) Bem-estar psicológico ativo – reforçado pelas políticas de resiliência e clima de trabalho estudadas por Costa (2019) e Marques & Costa (2021).
-) Relações interpessoais e cultura organizacional – confiado por Martins (2008).
-) Desenvolvimento profissional e reconhecimento – evidenciado nos estudos de Subtil (2010) e Araújo (2011).
-) Equilíbrio vida/trabalho e políticas de conciliação – reforçado por Tramontano *et al.* (2023) e Brandão (2012).

Estas dimensões atuam como potencializadores da satisfação, da motivação intrínseca e da retenção de talento, enquanto reduzem o absentismo, o presentismo e a intenção de *turnover*.

1.3. Modelos Teóricos sobre Qualidade de Vida no Trabalho

A teoria da QVT evoluiu de forma consistente desde os anos 1970, com contributos de diversos autores e escolas de pensamento. Os modelos mais influentes o Walton (1973), Westley (1979), Hackman & Oldham (1975), Herzberg (1959), Mirvis & Lawler (1984), oferecem perspectivas complementares sobre os determinantes que influenciam a percepção de bem-estar no trabalho. Segue-se uma análise aprofundada de cada um:

1.3.1. Modelo de Walton (1973)

Richard E. Walton foi pioneiro ao definir oito dimensões que caracterizam uma elevada QVT:

-) Remuneração justa e adequada;
-) Condições de trabalho seguras e saudáveis;
-) Utilização e desenvolvimento de capacidades;
-) Oportunidades de crescimento e segurança no emprego;
-) Integração social na organização;
-) Constitucionalismo (respeito dos direitos laborais);
-) Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal;
-) Relevância social do trabalho.

Estes oito eixos permitem uma análise detalhada da QVT, incluindo fatores tangíveis (remuneração, ambiente físico) e intangíveis (participação, reconhecimento). Vários estudos

empíricos corroboram a robustez do modelo de Walton (1973), confirmando que a satisfação numa dimensão tende a elevar o bem-estar global (Sabonete *et al.*, 2021).

Em Portugal, a adaptação deste modelo foi incorporada em ferramentas como o Inventário de QVT (Rafael & Lima, 2007/08).

1.3.2. Modelo de Westley (1979)

Westley (1979) apresentou uma perspetiva sociotécnica, centrada na dimensão das relações sociais e participação:

-) Identifica quatro grandes problemas: insegurança, injustiça, alienação e anomia;
-) Cada problema corresponde a dimensões específicas: económica, política, psicológica e sociológica;
-) A sua proposta metodológica visa fomentar autogestão, comunicação aberta, participação efetiva e equilíbrio entre tecnologia e necessidades humanas.

Este modelo introduz uma visão crítica do ambiente organizacional, enfatizando fatores culturais e humanos. Westley defende que a QVT só pode ser entendida como resultado da interação entre condições objetivas e percepções subjetivas, num processo contínuo de construção e ajuste.

1.3.3. Modelo de Hackman & Oldham (1975)

Hackman & Oldham desenvolveram o Modelo das Características do Trabalho, que se baseia em cinco dimensões de tarefas que afetam o bem-estar psicológico:

-) Variedade de competências;
-) Identidade da tarefa (realização de um trabalho completo);
-) Significância da tarefa (impacto social/percebido);
-) Autonomia (grau de liberdade);
-) *Feedback* (informações sobre o desempenho).

Estes elementos geram estados psicológicos críticos (*experience meaningfulness, responsibility, knowledge of results*) ou seja, o sentido da experiência, responsabilidade, conhecimento dos resultados que fomentam motivação, satisfação, desempenho e menor rotatividade. O modelo tem forte apoio em investigações empíricas, sendo tido como parte integrante das estruturas de QVT.

1.3.4. Herzberg (1959) – Teoria dos dois Fatores

Herzberg propôs que a satisfação e incómodo profissional derivam de fatores distintos:

-) Motivadores intrínsecos (realização, reconhecimento, responsabilidade) geram satisfação;
-) Fatores higiênicos ou extrínsecos (segurança, salário, condições) evitam a insatisfação, mas não motivam.

Este paradigma contrasta com os modelos de «soma de conforto», sublinhando que promover a QVT não significa apenas eliminar o negativo, mas também criar resultados positivos intrínsecos ao trabalho.

1.3.5. Mirvis & Lawler (1984)

Mirvis & Lawler identificam seis elementos de QVT:

-) Ambiente seguro;
-) Remuneração equitativa;
-) Igualdade de oportunidades;
-) Oportunidades de formação e avanço;
-) Proteção de direitos individuais;
-) Desenvolvimento pessoal;

Este modelo combina fatores organizacionais, ambientais e de desenvolvimento, destacando que a QVT só é completa se equilibrar segurança, justiça e crescimento pessoal.

1.3.6. Modelos Adicionais (contexto comparativo)

-) Nadler & Lawler (1983): foco na participação ativa dos trabalhadores na definição e avaliação do seu trabalho;
-) Cooper & Mumford (1979): distinguem fatores extrínsecos (salário, horários) e intrínsecos (natureza do trabalho, suporte social).

Em conjunto, estes modelos ampliam a compreensão teórica da Qualidade de Vida no Trabalho, permitindo uma abordagem comparativa e multidimensional.

1.3.7. Comparação e Integração dos Modelos

A análise comparativa dos principais modelos de QVT evidencia as principais dimensões, as mais recorrentes, como remuneração, autonomia, participação ativa, relações humanas e significado do trabalho. Estas dimensões permitem uma visão integrada que reforça a importância de um ambiente organizacional que promova simultaneamente o bem-estar e a produtividade.

Tabela 1 – Comparação das dimensões dos diversos modelos de QVT

Dimensão / Modelo	Walton (1973)	Westley (1979)	Hackman & Oldham (1975)	Herzberg (1959)	Mirvis & Lawler (1984)
Remuneração justa / equitativa	Remuneração justa e adequada	Económica (insegurança)	–	Fator higiénico (salário)	Remuneração equitativa
Condições de trabalho seguras	Condições de trabalho seguras e saudáveis	–	–	Fator higiénico (condições)	Ambiente seguro
Desenvolvimento e formação	Utilização e desenvolvimento de capacidades	Participação efetiva, autogestão (indiretamente)	Variedade de competências	Motivadores (realização)	Oportunidades de formação
Crescimento e segurança no emprego	Oportunidades de crescimento e segurança no emprego	Insegurança, injustiça	Autonomia	Motivadores (responsabilidade)	Oportunidades de avanço
Integração social / relações	Integração social na organização	Relações sociais, comunicação aberta	Feedback	Motivadores (reconhecimento)	Proteção de direitos individuais
Respeito dos direitos laborais	Constitucionalismo (direitos laborais)	Política (injustiça)	–	–	Proteção de direitos individuais
Equilíbrio trabalho-vida pessoal	Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	–	–	–	Desenvolvimento pessoal
Relevância social do trabalho	Relevância social do trabalho	Sociológica (alienação e anomia)	Significância da tarefa Entidade da tarefa Autonomia	Motivadores (realização)	Desenvolvimento pessoal
Contributos principais	Estrutura multidimensional completa 8 dimensões, abrangendo fatores tangíveis e intangíveis, que definem a QVT como satisfação em várias áreas	Ênfase na participação, justiça e relações sociais, visão crítica do ambiente organizacional e processo contínuo de construção da QVT	Abordagem focada nas características do trabalho que influenciam o bem-estar psicológico e motivação	Diferencia fatores motivacionais e higiénicos, destacando que satisfação e insatisfação têm causas distintas	Integra fatores sociais, proteção de direitos e desenvolvimento pessoal, com ênfase em segurança e oportunidades

Fonte: Adaptado de Walton (1973), Westley (1979), Hackman & Oldham (1975), Herzberg (1959) e Mirvis & Lawler (1984).

A sobreposição das dimensões, como a autonomia, sugere que as organizações devem garantir um ambiente seguro, justo, participativo e que reconheça o desenvolvimento pessoal para alcançar elevados níveis de QVT.

1.3.8. Aplicação Prática e Estudos Empíricos

O modelo de Walton (1973) tem sido aplicado em diversas organizações com sucesso, identificando dimensões prioritárias para intervenção organizacional.

Estudos cruzados recentes (Revista GUAL, 2022) confirmam alto suporte empírico para os modelos de Walton (1973) e Hackman & Oldham, demonstrando melhores resultados em variáveis associadas a autonomia e relações sociais.

Estas abordagens têm fundamentado políticas organizacionais modernas, políticas de flexibilidade, programas de formação, reconhecimento ou participação, contribuindo para melhorias sustentáveis nos níveis de QVT.

Os modelos analisados oferecem bases teóricas complementares:

- J Walton (1973) estrutura a QVT num sistema de oito componentes;
- J Westley (1979) foca na dimensão sociopolítica e cultural;
- J Hackman & Oldham (1975) mantêm a ligação entre parâmetros de tarefa e motivação;
- J Herzberg (1959) separa claramente fatores motivacionais de fatores higiénicos;
- J Mirvis & Lawler (1984) equilibram proteção e desenvolvimento.

No contexto da dissertação, estes modelos oferecem uma base teórica sólida para avaliar e diagnosticar a QVT dos trabalhadores da Empresa de Gestão de Terminal Portuário.

1.4. Enquadramento Legal e Normativo em Portugal

A proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) assentam numa base legal sólida, que reflete a importância do ambiente laboral para o desenvolvimento humano e económico. O enquadramento legal e normativo em Portugal, na Europa e internacionalmente visa garantir condições de trabalho seguras, saudáveis e justas, promovendo o bem-estar dos trabalhadores e a sustentabilidade das organizações.

A Constituição da República Portuguesa (CRP), promulgada em 1976 e revista em 2005, constitui a norma jurídica fundamental que garante os direitos dos trabalhadores, estabelecendo princípios essenciais do direito do trabalho e da proteção social (República

Portuguesa, 2005). Neste enquadramento legal, destaca-se o artigo 59º, que reconhece o direito dos trabalhadores à segurança, higiene e saúde no trabalho, refletindo a importância atribuída à promoção da qualidade de vida no ambiente laboral como um direito fundamental e indispensável ao bem-estar dos cidadãos.

Este reconhecimento constitucional sustenta práticas e políticas que visam não só a prevenção de riscos ocupacionais, mas também a valorização das condições que contribuem para um ambiente de trabalho saudável e produtivo, elementos centrais na QVT.

Adicionalmente, o artigo 64º da CRP reforça o compromisso coletivo com a saúde pública, estabelecendo no artigo nº1 que todos têm direito à proteção da saúde, bem como o dever de a defender e promover.

Este princípio generalizado da proteção e promoção da saúde amplia-se ao contexto laboral, conferindo uma base legal sólida para o desenvolvimento de estratégias que assegurem o equilíbrio entre as exigências profissionais e o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores. Assim, a Constituição Portuguesa não só assegura direitos, mas também impõe deveres às entidades empregadoras e ao Estado no sentido de criar condições favoráveis à Qualidade de Vida no Trabalho, contribuindo para a redução do absentismo, aumento da satisfação profissional e melhoria da produtividade.

No contexto específico do Porto de Luanda, embora sujeito à legislação nacional angolana, o conhecimento dos princípios consagrados na CRP pode inspirar a implementação de práticas que promovam um ambiente laboral saudável, alinhado com normas internacionais e modelos reconhecidos de QVT.

A Constituição serve de fundamento e limite para toda a legislação subsequente, garantindo a primazia dos direitos humanos e sociais, incluindo a proteção da integridade física e psíquica dos trabalhadores.

1.4.1. Código do Trabalho

A Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual aprova o Código do Trabalho (CT), é a legislação central que regula as relações laborais em Portugal (Assembleia da República, 2009). O CT estabelece os direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores, incluindo normas relativas à segurança, saúde e bem-estar no local de trabalho.

O CT aborda a QVT através de disposições que visam prevenir riscos laborais, promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e assegurar condições dignas e justas

de trabalho. A legislação exige que as entidades empregadoras implementem medidas que minimizem os riscos físicos e psicológicos, alinhando-se aos objetivos de melhoria da QVT.

1.4.2. Lei nº 3/2014 de 28 de janeiro

Complementando o Código do Trabalho, a Lei nº 3/2014 de 28 de janeiro na sua redação atual, procede à segunda alteração à lei nº 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (República Portuguesa, 2009). Esta lei detalha as obrigações das entidades empregadoras para a avaliação e controlo dos riscos profissionais, a formação dos trabalhadores e a promoção de ambientes laborais que favoreçam o bem-estar.

A Lei nº 3/2014 de 28 de janeiro destaca-se pela sua abordagem proativa, enfatizando a prevenção como elemento-chave para garantir a qualidade de vida dos trabalhadores, ao mesmo tempo promove a cultura de segurança no seio das organizações.

1.4.3. Outras Regulamentações e Normas Complementares

A QVT, enquanto conceito multidimensional, é sustentada por diversos instrumentos legais europeus que valorizam não apenas a segurança física, mas também o bem-estar psicossocial dos trabalhadores. A Diretiva 89/391/CEE, também conhecida como Diretiva-Quadro, estabelece os princípios gerais de proteção da segurança e saúde dos trabalhadores no exercício da sua atividade, promovendo condições de trabalho seguras, saudáveis e dignas. Esta diretiva foi transposta para a legislação portuguesa através do Decreto-Lei nº 441/91, de 14 de novembro, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança, higiene e saúde no trabalho, constituindo um marco importante na estruturação das obrigações das entidades empregadoras e dos direitos dos trabalhadores.

A Diretiva 2003/88/CE, relativa à organização do tempo de trabalho, contribui para a promoção do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, garantindo limites ao tempo de trabalho, períodos mínimos de descanso e o direito a férias. Ambas as diretivas representam pilares fundamentais para o desenvolvimento de políticas organizacionais centradas no bem-estar, motivação e produtividade dos trabalhadores, em consonância com os modelos teóricos de Walton (1973) e Westley (1979).

A promoção da QVT assenta também em convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e nas normas ISO 45001:2018 (Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho) e ISO 9001 (Gestão da Qualidade). Estas normas fornecem um quadro

sistemático para a implementação de políticas eficazes que asseguram a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Neste mesmo enquadramento, destacam-se igualmente normas portuguesas que contribuem para a consolidação de ambientes laborais saudáveis e equilibrados.

A Norma NP 4552:2016, que estabelece os requisitos para um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, orienta as organizações na criação de políticas que favoreçam a articulação dos diferentes domínios da vida dos trabalhadores, promovendo a equidade, a motivação e o comprometimento organizacional. Complementarmente, a Norma ISO 45001:2019, de âmbito internacional, mas amplamente adotada em Portugal, define os requisitos para um sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho, com enfoque na prevenção de acidentes, doenças profissionais e na promoção da saúde ocupacional. Esta norma introduz uma abordagem proativa e sistemática para a identificação de perigos, avaliação de riscos e implementação de medidas preventivas, contribuindo para ambientes de trabalho mais seguros, resilientes e sustentáveis.

A articulação destas diretivas e normas reforça a importância de uma abordagem integrada e holística da QVT, sustentada por princípios legais, normas técnicas e modelos organizacionais orientados para o bem-estar dos trabalhadores.

1.4.4. Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

A ACT é o organismo público responsável pela fiscalização e promoção do cumprimento das normas laborais e de SST em Portugal (ACT, 2023). Atua como mediadora entre trabalhadores e empregadores, garantindo a aplicação das leis e a melhoria contínua das condições de trabalho, essencial para a manutenção da QVT.

A ACT desenvolve ações de inspeção, sensibilização e formação, assumindo um papel estratégico na concretização das políticas públicas de promoção da saúde e segurança no trabalho.

1.5. Enquadramento Legal e Normativo em Angola

Em Angola, local onde foi colhida a amostra para o presente trabalho de investigação, a Constituição da República de Angola consagra direitos fundamentais no âmbito do trabalho, incluindo a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, no artigo 76º (Direito ao Trabalho), o trabalho é um direito e um dever de todos. Todo o trabalhador tem direito à

formação profissional, justa remuneração, descanso, férias, proteção, higiene e segurança no trabalho, nos termos da lei (Constituição da República de Angola, 2010).

1.5.1. Código do Trabalho

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/15, de 15 de junho, na sua redação atual, estabelece o regime jurídico aplicável às relações laborais em Angola, incluindo disposições relativas à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Este diploma legal visa assegurar condições de trabalho dignas, promovendo a integridade física e o bem-estar dos trabalhadores no exercício da sua atividade profissional.

1.5.2. Decreto Presidencial nº 31/94

O Decreto Presidencial nº 31/94, de 5 de agosto, regula especificamente a higiene, segurança e saúde no trabalho. Este instrumento legal define as obrigações das entidades empregadoras e os direitos dos trabalhadores no que respeita à prevenção de riscos profissionais, à promoção da saúde ocupacional e à criação de ambientes laborais seguros.

Ambos os diplomas constituem a base legal essencial para a implementação de políticas de QVT em Angola, reforçando a importância de ambientes laborais saudáveis, seguros e humanizados.

1.5.3. Inspeção-Geral do Trabalho (IGT)

A IGT é o organismo responsável pela fiscalização e promoção do cumprimento da legislação laboral e das normas de segurança em Angola, assegurando a aplicação efetiva das disposições legais e contribuindo para a prevenção de riscos profissionais. O enquadramento legal e normativo constitui o alicerce para a promoção da QVT, assegurando que as organizações cumpram padrões mínimos que garantem condições dignas, seguras e saudáveis para os trabalhadores. A legislação cria um ambiente jurídico que obriga as entidades empregadoras a adotarem práticas que previnam acidentes, promovam a saúde mental e física, e valorizem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

O enquadramento legal e normativo constitui o alicerce para a promoção da QVT, assegurando que as organizações cumpram padrões mínimos que garantem condições dignas, seguras e saudáveis para os trabalhadores. A legislação cria um ambiente jurídico que obriga as entidades empregadoras a adotarem práticas que previnam acidentes, promovam a saúde mental e física, e valorizem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Assim, a lei é imprescindível, pois a legislação estabelece direitos, responsabilidades e mecanismos de fiscalização que visam a melhoria contínua das condições laborais, traduzindo-se em benefícios para os trabalhadores promovendo o bem-estar e para a eficácia organizacional.

2. Caracterização da Empresa

A caracterização da empresa constitui uma etapa essencial para o enquadramento do estudo sobre a QVT, permitindo compreender o contexto organizacional, os processos internos, o perfil dos trabalhadores e as particularidades do setor de atividade. Esta contextualização é determinante para uma análise crítica e fundamentada dos fatores que influenciam a QVT no local de trabalho.

A presente investigação foi desenvolvida na Empresa de Gestão do Terminal Portuário, uma empresa de direito angolano, que atua como concessionária de operações portuárias no Porto de Luanda, com responsabilidades específicas no manuseamento de carga contentorizada, armazenamento e prestação de serviços logísticos integrados no terminal de carga contentorizada.

2.1. Enquadramento Organizacional

Fundada em 2007, a Empresa de Gestão do Terminal Portuário, resulta de uma parceria estratégica entre o Estado angolano e entidades privadas, incluindo operadores logísticos internacionais. A empresa opera sob o regime de concessão, sendo responsável pela gestão do terminal de contentores no Porto de Luanda, um dos principais pontos de entrada de mercadorias no país.

-) Missão - apoiar o desenvolvimento sustentável de Angola através do fornecimento de infraestruturas logísticas e de transporte alinhadas com padrões internacionais de qualidade, eficiência e segurança;
-) Visão - ser o parceiro preferencial em logística intermodal em Angola, combinando experiência local e internacional, construída com base na excelência operacional e na segurança;
-) Valores - os cinco valores essenciais da Empresa de Gestão do Terminal Portuário, foram estabelecidos pelos seus fundadores e têm permanecido como princípios orientadores ao longo de mais de uma década. Estes valores, que incluem excelência, segurança, integridade, inovação e compromisso, mantêm-se fundamentais no atual cenário de constante evolução económica e de mercado, assegurando um crescimento sustentável e ético.

2.2. Estrutura e Processos

A Empresa de Gestão do Terminal Portuário apresenta uma estrutura organizacional funcional e hierarquizada, distribuída em diversas áreas, com destaque para as direções de operações, comercial, administrativa, segurança, manutenção e recursos humanos. A coordenação entre estas áreas é essencial para garantir a eficiência dos serviços prestados e o cumprimento dos objetivos estratégicos.

Esta investigação incide sobre duas direções distintas da organização:

-) Direção Comercial, composta por 18 trabalhadores, responsáveis pelas atividades relacionadas com atendimento ao cliente, gestão contratual, faturação, planeamento comercial, estatísticas e apoio à gestão;
-) Direção de Operações, com um universo de 158 trabalhadores, maioritariamente afetos a funções operacionais no terminal, como movimentação de contentores, coordenação logística, supervisão de cargas e monitorização da segurança operacional.

A distinção entre estas direções permite observar diferentes realidades laborais, padrões de organização do trabalho e necessidades específicas de melhoria da QVT, tanto no contexto administrativo como no operacional.

2.3. Caracterização da População Trabalhadora

A empresa possui uma força de trabalho aproximadamente 406 trabalhadores, com uma diversidade de funções, níveis de qualificação e tempos de serviço. Na Direção Comercial, os trabalhadores desempenham funções de cariz administrativo, técnico e de apoio à gestão. Já na Direção de Operações, os trabalhadores estão sujeitos a maior exigência física e organizacional, sendo comum o regime de turnos rotativos (manhã, tarde e noite), para assegurar a operação contínua do terminal.

A maioria dos trabalhadores situa-se na faixa etária entre os 30 e os 50 anos. Existe um esforço crescente de inclusão e valorização da diversidade, embora ainda se observe uma predominância masculina, especialmente nas funções operacionais. A empresa tem procurado promover a formação contínua, políticas de retenção e práticas de segurança e saúde no trabalho.

2.4. Particularidades do Setor Portuário

O setor portuário apresenta características únicas que influenciam significativamente a QVT. Segundo Silva (2017) e a EU-OSHA (2019), destacam-se fatores como:

-) A elevada intensidade física e mental das operações logísticas;
-) A exposição a múltiplos riscos ocupacionais (ergonómicos, físicos e psicossociais);
-) A exigência de funcionamento contínuo em regime de turnos, o que pode comprometer a saúde dos trabalhadores.

Além disso, a constante pressão por resultados e a complexidade dos processos logísticos e aduaneiros tornam essencial a implementação de políticas eficazes de saúde ocupacional e bem-estar organizacional.

2.5. Relevância da Empresa no Estudo da QVT

A escolha da Empresa de Gestão do Terminal Portuário, como objeto de estudo justifica-se pela sua importância estratégica no setor da logística e transporte marítimo em Angola, sendo um dos principais terminais portuários do país. A diversidade organizacional entre a Direção Comercial e a Direção de Operações oferece uma oportunidade rica para a análise comparativa dos fatores que influenciam a QVT em diferentes contextos laborais dentro da mesma estrutura.

Além disso, o estudo da QVT numa organização com forte presença no tecido económico nacional permite contribuir para a discussão sobre a melhoria contínua das condições de trabalho em ambientes portuários, promovendo uma abordagem mais humana, sustentável e estratégica da gestão dos recursos humanos (Chiavenato, 2014; Brunstein, 2006).

3. Metodologia e Métodos da Investigação

A presente investigação enquadra-se numa abordagem de natureza quantitativa, cujo objetivo é recolher, analisar e interpretar dados objetivos sobre os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na Empresa de Gestão do Terminal Portuário, nomeadamente nas Direções Comercial e de Operações, no terminal portuário em Luanda.

A Figura 1 seguinte ilustra o percurso do processo de investigação.

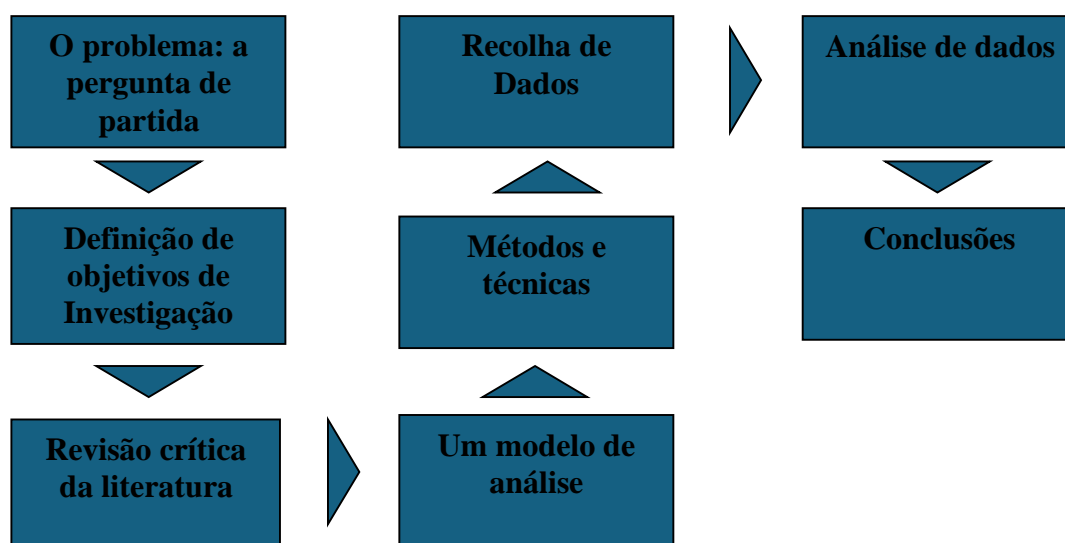


Figura 1 – Percurso do processo de investigação

Fonte: Sousa, M. J., & Baptista, C. S. (s/d). *Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios* (5.ª ed.). Guia prático segundo Bolonha.

Este percurso metodológico serviu de base à definição dos instrumentos e técnicas utilizados na recolha e análise dos dados.

A metodologia adotada assenta na aplicação de questionários adaptado ao modelo teórico de Walton (1973), consagrado para a análise da QVT. Este modelo foi selecionado por permitir uma avaliação abrangente das condições laborais, contemplando dimensões como:

-) Remuneração e justiça salarial;
-) Condições físicas e ambientais de trabalho;
-) Oportunidades de crescimento e segurança no emprego;
-) Integração social e relações interpessoais no ambiente de trabalho;
-) Respeito pelos direitos laborais e constitucionais na organização;
-) Equilíbrio entre vida pessoal e profissional;

-) Relevância do trabalho e espaço para expressão pessoal;
-) Saúde, higiene e segurança ocupacional.

3.1. Considerações Éticas

Para garantir a fiabilidade dos dados recolhidos e o respeito pelos participantes, foram também consideradas os seguintes princípios éticos fundamentais:

-) O consentimento informado de todos os participantes;
-) O anonimato e confidencialidade das informações fornecidas;
-) A utilização dos dados exclusivamente para fins académicos e científicos.

Desta forma, assegura-se a proteção dos direitos dos trabalhadores e a integridade da investigação.

3.2. Definição da População e Representatividade

A população-alvo da investigação é composta por 176 trabalhadores da Empresa de Gestão do Terminal Portuário, distribuídos entre a Direção Comercial (18 trabalhadores) e a Direção de Operações (158 trabalhadores). Para garantir a representatividade estatística dos resultados, foi utilizado o calculador de tamanho de amostra do *SurveyMonkey*, com os seguintes parâmetros:

População: 176 pessoas;

Grau de confiança: 95%, que é o padrão adotado na maioria dos estudos sociais e científicos, representando a probabilidade de que a amostra reflita com precisão as características da população;

Margem de erro: 5%, indicando a variação aceitável entre os resultados da amostra e o comportamento real da população.

Com estes parâmetros, a amostra calculada foi de 121 respostas para garantir representatividade da mesma. No entanto, foram obtidas 112 respostas válidas, o que representa aproximadamente 63,6% da população total e 92,5% do tamanho da amostra desejada, uma margem de erro aproximadamente de 5,6% e um grau de confiança de 95%. Esta amostra é considerada bastante adequada, pois a margem de erro pode aumentar ligeiramente, mas continua dentro de níveis aceitáveis para análise confiável, especialmente considerando as limitações de acesso e operacionalidade no contexto estudado.

A Figura 2 seguinte indica a fórmula para o cálculo do tamanho da amostra.

$$\text{Tamanho da amostra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

Figura 2 – Fórmula para o cálculo do tamanho da amostra

Fonte: *SurveyMonkey*. (s/d). Sample Size Calculator. Disponível em: <https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

3.3. Instrumentos de Recolha de Dados

O principal instrumento utilizado para a recolha de dados foi o questionário adaptado do modelo de Walton (1973), concebido com base nas dimensões da QVT referidas anteriormente. Inicialmente, o questionário foi disponibilizado através da ferramenta digital *Microsoft Forms*, com o objetivo de facilitar o preenchimento e a recolha automática dos dados.

Contudo, durante a fase de aplicação, verificaram-se dificuldades técnicas e operacionais, principalmente junto dos trabalhadores da Direção de Operações, que apresentaram limitações no acesso à internet ou no manuseamento da plataforma digital. Para superar este desafio, foi adotada uma abordagem mista e adaptativa:

-) O questionário foi enviado em formato Word ao responsável da Direção de Recursos Humanos (DRH);
-) O responsável pela DRH encarregou-se de distribuir o questionário e apoiar presencialmente os trabalhadores no preenchimento, garantindo a recolha das respostas de forma correta e fidedigna.

Esta estratégia possibilitou maximizar a taxa de resposta, garantindo a representatividade da amostra e respeitando as condições reais de trabalho e acesso dos trabalhadores.

O questionário aplicado encontra-se no Apenso 1.

3.4. Avaliação de Riscos na Qualidade de Vida no Trabalho

Para complementar o estudo sobre a QVT, foi realizada uma avaliação de riscos ocupacionais. A avaliação de riscos foi efetuada através do método de William T. Fine, com o objetivo de identificar os riscos existentes no ambiente laboral. Os dados foram recolhidos

a partir das respostas ao questionário aplicado aos trabalhadores da Direção Comercial e Operacional do terminal portuário de carga, descarga e armazenagem.

A Tabela 2 seguinte apresenta o resultado da aplicação do Método WtFine, tendo por base as respostas dadas pelos inquiridos. Esta mesma tabela encontra-se no Apenso 2.

Tabela 2 – Avaliação de Riscos no terminal portuário

Nº Tarefa	Perigo (Fonte de Dano Potencial)	Risco (Exposição ao Perigo)	Factores			MR	Índice de Risco	Prioridade de correção
			C	E	P	CXEXP		
1	Serviço de operação de contentores	Inequidade salarial e falta de compensação por horas extras	5	1	6	30	Moderado	Não é urgente, mas deve corrigir-se
2	Serviço de operação de contentores	Ambiente de trabalho inseguro: ausência de EPI, pausas e prevenção de riscos	15	4	3	180	Notável	Correcção necessária urgente
3	Serviço de operação de contentores	Subutilização de competências e ausência de autonomia	5	4	3	60	Moderado	Não é urgente, mas deve corrigir-se
4	Serviço de operação de contentores	Instabilidade laboral e falta de progressão na carreira	1	4	3	12	Aceitável	Pode omitir-se a correcção
5	Serviço de operação de contentores	Discriminação, assédio moral e barreiras hierárquicas	5	5	6	150	Notável	Correcção necessária urgente
6	Serviço de operação de contentores	Falta de canais seguros de comunicação e repressão à liberdade de expressão	1	6	6	36	Moderado	Não é urgente, mas deve corrigir-se
7	Serviço de operação de contentores	Excesso de carga horária e ausência de flexibilidade	25	5	6	750	Grave e iminente	Suspensão imediata da actividade perigosa
8	Serviço de operação de contentores	Falta de ética organizacional, ausência de compromisso com o ambiente e comunidade	1	1	0,5	0,5	Aceitável	Pode omitir-se a correcção
9	Serviço administrativo	Inequidade salarial e falta de compensação por horas extras	5	1	6	30	Moderado	Não é urgente, mas deve corrigir-se
10	Serviço administrativo	Ambiente de trabalho inseguro: Jornadas excessivas, ausência de equipamento cadeiras ergonómicas	25	4	3	300	Alto	Correcção imediata
11	Serviço administrativo	Subutilização de competências e ausência de autonomia	15	4	3	180	Notável	Correcção necessária urgente
12	Serviço administrativo	Instabilidade laboral e falta de progressão na carreira	5	4	3	60	Moderado	Não é urgente, mas deve corrigir-se
13	Serviço administrativo	Discriminação, assédio moral, falta de espírito de equipa e barreiras hierárquicas	5	5	6	150	Notável	Correcção necessária urgente
14	Serviço administrativo	Falta de canais seguros de comunicação e repressão à liberdade de expressão	5	6	6	180	Notável	Correcção necessária urgente
15	Serviço administrativo	Excesso de carga horária e ausência de flexibilidade	15	4	3	180	Notável	Correcção necessária urgente
16	Serviço administrativo	Falta de ética organizacional, ausência de compromisso com o ambiente e comunidade	1	1	0,5	0,5	Aceitável	Pode omitir-se a correcção

Fonte: Mapa elaborado por Sílvia Esteves, 16/06/2025

Esta recolha permitiu identificar os perigos existentes nos postos de trabalho, analisar os respetivos riscos e propor medidas preventivas e corretivas, no âmbito da discussão dos resultados e, conseqüentemente, na elaboração da conclusão do estudo sobre a QVT, considerando os seguintes referenciais normativos:

-) ISO 45001:2019 – Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho;
-) Legislação angolana vigente, com destaque para o Decreto 31/94.

3.5. Fontes Complementares de Suporte Teórico

A investigação foi enriquecida por:

-) Uma revisão bibliográfica sistemática, incluindo a consulta a artigos científicos, livros técnicos e dissertações disponíveis nas bases de dados RCAAP, Scielo e *Google Scholar*, privilegiando publicações recentes, entre 2015 e 2025;
-) A consulta e análise a legislação portuguesa, europeia, as normas internacionais e nacionais, com especial foco nas normas ISO 45001, bem como na legislação angolana aplicável, nomeadamente o Decreto Presidencial nº 31/94 de 5 de agosto, que regula a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

3.6. Tratamento e Análise dos Dados

Os dados recolhidos foram tratados e analisados com apoio do *software Microsoft Excel* e *Jamovi*, utilizado para a tabulação, análise estatística descritiva e construção de gráficos ilustrativos.

Para análises estatísticas mais complexas, como teste de correlação entre variáveis ou análise de tendências, será utilizado o *software Jamovi*, conforme necessidade.

O tratamento dos dados permitirá identificar padrões e relações significativas entre os fatores que influenciam a QVT, apoiando a fundamentação das conclusões e recomendações.

4. Resultados e Discussão

Para este trabalho foram inquiridos um total de 112 indivíduos, 94 dos quais pertencentes à Direção de Operações e 18 à Direção Comercial.

4.1. Apresentação dos Resultados da Direção de Operações

Foi realizada a análise estatística descritiva para cada um dos elementos começando pela Direção de Operações. Verificou-se que maioritariamente, 94,6%, dos inquiridos são do sexo masculino, enquanto apenas 5,4% são do sexo Feminino, sendo que do total 58,7% são casados (as)/União de facto e 38% são solteiros, conforme explanado nos Gráfico 1 e Gráfico 2 seguintes.

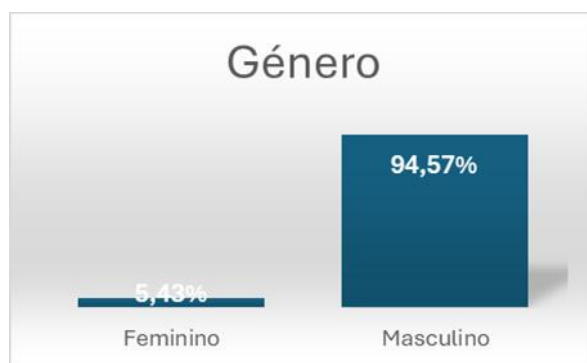


Gráfico 1 – Sexo dos trabalhadores da Direção de Operações

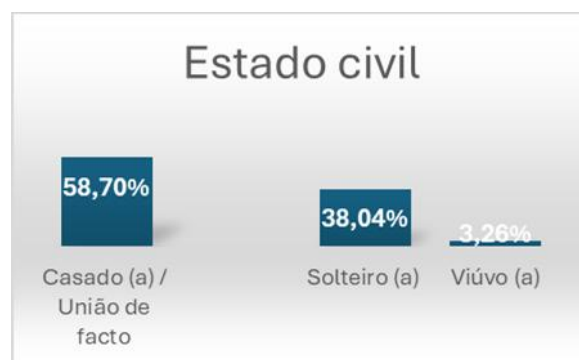


Gráfico 2 - Estado civil dos trabalhadores da Direção de Operações

Em relação à faixa etária, os inquiridos em 35,87% apresentam uma idade entre 31 e 40 anos, enquanto 46,74% têm entre 41 e 50 anos, conforme indicado no Gráfico 3.

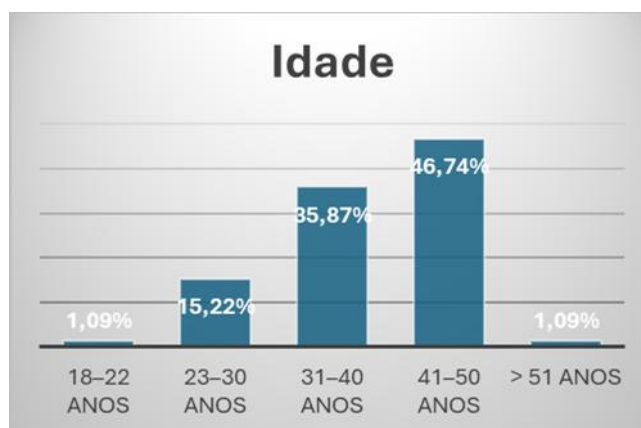


Gráfico 3 - Faixa etária dos trabalhadores da Direção de Operações

Relativamente a quantidade de filhos, 47,8 % dos inquiridos têm quatro ou mais filhos e apenas 13% têm um ou dois filhos, como ilustrado no gráfico 4.

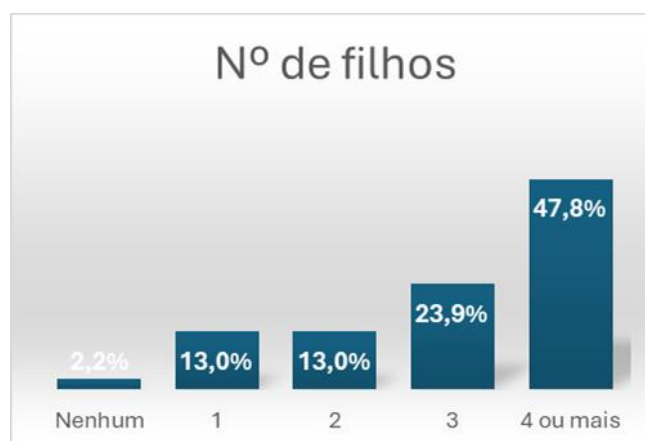


Gráfico 4 - Número de filhos dos trabalhadores da Direção de Operações

Quanto às habilitações literárias, 51,6% tem ensino secundário e 30,1% ensino superior, conforme o gráfico 5.

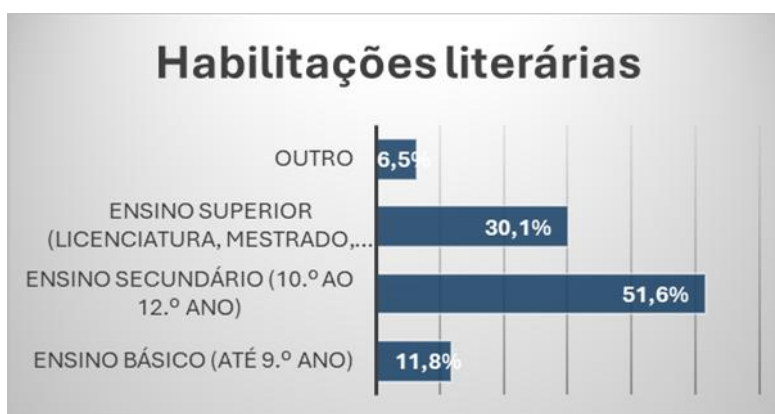


Gráfico 5 - Habilidade literárias dos trabalhadores da Direção de Operações

No que respeita ao tempo de serviço, 53,8% tem experiência entre 11 e 20 anos e 17,5% de 21 a 30 anos, conforme o gráfico 6.



Gráfico 6 - Tempo de Serviço dos trabalhadores da Direção de Operações

Em relação ao salário ser justo e adequado:

-) Com as funções que desempenha - 52,7% concordam com a afirmação e 20,4% discordam;
-) Em comparação com os outros trabalhadores da empresa cerca de 41% concordam com esta afirmação, enquanto 29% discordam;
-) Em comparação com trabalhadores de outras empresas do sector, 48,4% não concordam nem discordam com esta afirmação, enquanto 31% concordam;
-) Relativamente a horas extraordinárias, quando realizadas, serem compensadas, cerca de 41% não concordam nem discordam e 37,6% concordam com a afirmação.

No que diz respeito às condições de segurança e saúde no trabalho:

-) Os meus horários de trabalho são razoáveis e respeitam a jornada padronizada - 59% concordam com esta afirmação e 22,6% concordam totalmente.
-) O meu local de trabalho oferece condições adequadas de segurança e saúde, incluindo medidas de prevenção contra riscos ambientais, ergonómicos - 59% concordam e cerca de 31% concordam totalmente.
-) 53% concordam que a empresa adota medidas para prevenir o *stress*, como pausas, apoio psicológico e programas de bem-estar e cerca de 26% não concordam nem discordam com a afirmação.

Em relação à utilização e desenvolvimento de capacidades humanas e autonomia:

-) Pode-se afirmar que 71% concordam que têm autonomia para tomar decisões e organizar o seu trabalho;

-) 81% concordam com facto de poderem propor melhorias no ambiente ou nas tarefas de trabalho;
-) 51% concordam o facto de utilizar diferentes habilidades no trabalho e ter oportunidades de aprendizagem e 31% não concordam nem discordam;
-) Tenho acesso a informações sobre os processos em que estou envolvido pode-se dizer que 70% dos inquiridos concordam com esta afirmação;
-) Sobre o facto de receberem informações claras e regulares sobre o seu desempenho, 40% concordam com esta afirmação enquanto 37% não concordam nem discordam;
-) 81% concordam que as tarefas que realizam têm um significado e um propósito claro;
-) Do mesmo modo, 77,4% concordam com o facto de ter responsabilidade e visão global sobre os processos;
-) 74% concordam que participam no planeamento das suas tarefas.
-) 75% concordam com o facto de as tarefas serem bem planeadas e com significado claro.

No que diz respeito à Oportunidade Futura de Crescimento Contínuo e Segurança no Emprego:

-) 47% concordam que o seu trabalho promove o crescimento pessoal e evita a inutilidade das tarefas que realiza, enquanto 38% não concordam nem discordam;
-) Em relação ao facto de existirem oportunidades de progressão na carreira, 57% não concordam nem discordam, enquanto 21% discordam desta afirmação;
-) Quanto ao facto do emprego oferecer estabilidade e segurança financeira a longo prazo, 59% não concordam nem discordam.

Em relação à Integração Social na Organização:

-) 25% discordam que tem oportunidade de evoluir num ambiente respeitador e sem barreiras hierárquicas, enquanto 23% concordam com esta afirmação;
-) Sou aceite na organização independentemente da minha origem, sexo **género**, credo ou aparência - 45% não concordam nem discordam com esta afirmação enquanto 37% concordam;
-) 79% concordam que existe apoio entre colegas;
-) Cerca de 53% concordam que faz parte de grupos de trabalho leais e com apoio mútuo;

-) 69% concordam que as relações interpessoais são baseadas no respeito e pertença à comunidade organizacional.

No que diz respeito à Liberdade de Expressão na Organização do Trabalho:

-) 79% concordam que a privacidade é respeitada e as informações pessoais são confidenciais;
-) 36% discordam que possam expressar as opiniões sem receio de represálias, enquanto 25% discordam totalmente;
-) Cerca de 65% concordam que os seus direitos laborais são respeitados enquanto 21% não concordam nem discordam com a afirmação;
-) Os regulamentos e as regras são claras e os processos organizacionais são justos - cerca de 59% não concordam nem discordam com esta afirmação, enquanto 29% concordam;

Relativamente à Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar.

-) 71% concordam que o trabalho não consome toda a energia e permite o equilíbrio com a vida pessoal e familiar;
-) 74% concordam que têm flexibilidade para gerir compromissos pessoais;
-) Enquanto 75% também concordam conseguir manter uma vida familiar e de lazer equilibrada.

Em relação à responsabilidade Social da Empresa.

-) A empresa promove campanhas de proteção ambiental e de responsabilidade social - 61% concordam com esta afirmação e 34% concordam totalmente;
-) 60 % concordam que a empresa atua com ética e investe em inovação para reduzir impactes ambientais;
-) 61% concordam e 31% concordam totalmente que a empresa demonstra compromisso com a comunidade e o bem-estar dos trabalhadores e suas famílias.

4.2. Apresentação dos Resultados da Direção Comercial

Relativamente aos elementos, na Direção Comercial, verifica-se que apenas, 22,2% dos inquiridos são do sexo masculino, enquanto 72,2% são do sexo Feminino, conforme o Gráfico 7.

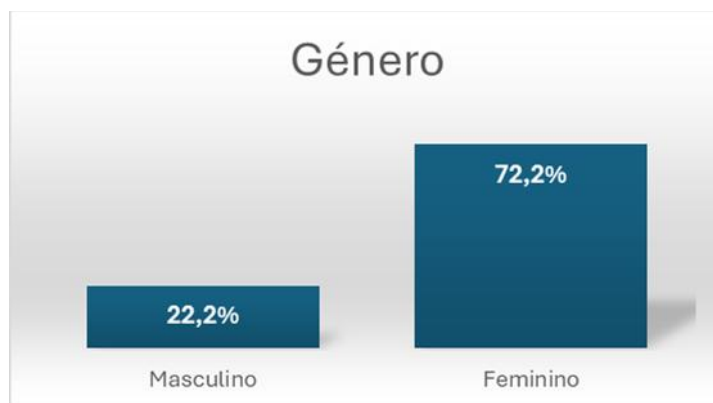


Gráfico 7 – Sexo dos trabalhadores da Direção Comercial

Quanto ao estado civil dos trabalhadores da Direção Comercial, 50,0% são casados (as)/União de facto e 27,8% são solteiros, conforme o Gráfico 8.



Gráfico 8 - Estado Civil dos trabalhadores da Direção Comercial

No que diz respeito às idades dos trabalhadores da Direção Comercial 38,9% têm entre 31 e 40 anos, e 38,9% têm entre 41 e 50 anos, conforme o Gráfico 9.

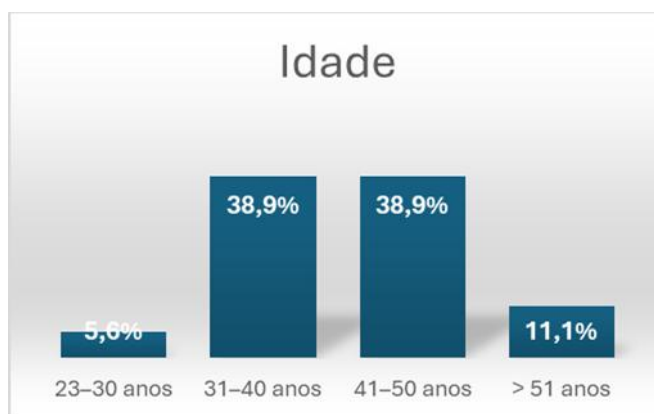


Gráfico 9 - Idade dos trabalhadores da Direção Comercial

Relativamente à quantidade de filhos, 44,8 % dos inquiridos têm quatro ou mais filhos e apenas 22,2% têm um ou dois filhos, conforme o Gráfico 10.

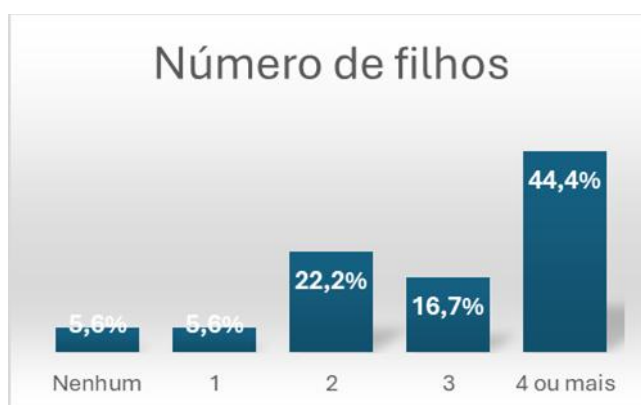


Gráfico 10 – Número de filhos dos trabalhadores da Direção Comercial

Quanto às habilitações literárias 50,0% têm ensino secundário e 38,9% ensino superior, conforme o Gráfico 11.



Gráfico 11 – Habilitações Literárias dos trabalhadores da Direção Comercial

No que respeita ao tempo de serviço, 50,0% têm experiência entre 11 e 20 anos e 16,7% de 21 a 30 anos, conforme o Gráfico 12.



Gráfico 12 – Tempo de experiência dos trabalhadores da Direção Comercial

Em relação ao Salário ser justo e adequado:

-) Com as funções que desempenha 61% não concordam nem discordam com esta afirmação;
-) Em comparação com os outros trabalhadores da empresa 51% não concordam nem discordam com esta afirmação;
-) Em comparação com trabalhadores de outras empresas do setor 56% não concordam nem discordam com esta afirmação enquanto 22% concordam;
-) Quando realizadas as horas extraordinárias são compensadas cerca de 55,6% concordam e 33,6% concordam totalmente com a afirmação;

No que diz respeito às Condições de Segurança e Saúde no Trabalho:

-) Os meus horários de trabalho são razoáveis e respeitam a jornada padronizada 44% concordam com esta afirmação e 27% concordam totalmente;
-) O meu local de trabalho oferece condições adequadas de segurança e saúde, incluindo medidas de prevenção contra riscos ambientais, ergonómicos e tenho 67% concordam e cerca de 28% concordam totalmente;
-) 53% concordam que a empresa adota medidas para prevenir o stress, como pausas, apoio psicológico e programas de bem-estar e cerca de 39% discordam e 22% concordam com a afirmação.

Em relação à Utilização e Desenvolvimento de Capacidades Humanas e Autonomia:

-) Pode-se afirmar que 39% concordam que tem autonomia para tomar decisões e organizar o seu trabalho e 28% discordam com esta afirmação;

-) 83% concordam com facto de poderem propor melhorias no ambiente ou nas tarefas de trabalho;
-) 50% concordam o facto de utilizar diferentes habilidades no trabalho e ter oportunidades de aprendizagem e 22% concordam totalmente;
-) Tenho acesso a informações sobre os processos em que estou envolvido – pode-se dizer que 78% dos inquiridos concordam com esta afirmação;
-) Sobre o facto de Receber informações claras e regulares sobre o seu desempenho, 39% concordam com esta afirmação enquanto 17% discordam;
-) 81% concordam que as tarefas que realizam têm um significado e propósito claro;
-) Do mesmo modo 7% concordam com o facto de ter responsabilidade e visão global sobre os processos;
-) 61% concordam que participam no planeamento das suas tarefas enquanto 17% discordam;
-) E 50% concordam com o facto de as tarefas serem bem planeadas e com significado claro enquanto 17% discordam.

No que diz respeito à Oportunidade Futura de Crescimento Contínuo e Segurança no Emprego:

-) 67% concordam que o seu trabalho promove o crescimento pessoal e evita a inutilidade das tarefas que realiza enquanto 17% não concordam nem discordam;
-) Em relação ao facto de Existirem oportunidades de progressão na carreira 50% não concordam enquanto e 22% não concordam nem discordam desta afirmação;
-) Quanto ao facto do O emprego oferecer estabilidade e segurança financeira a longo prazo 61% concordam com a afirmação.

Em relação à Integração Social na Organização:

-) 25% discordam que tem oportunidade de evoluir num ambiente respeitador e sem barreiras hierárquicas, enquanto 44,4% concordam com esta afirmação enquanto 22,2% discordam ou não concordam nem discordam;

-) Sou aceite na organização independentemente da minha origem, sexo **género**, credo ou aparência, 56% concordam enquanto 27% concordam totalmente com esta afirmação;
-) 83% concordam que existe apoio entre colegas;
-) Cerca de 50% concordam que faz parte de grupos de trabalho leais e com apoio mútuo e 28% não concordam nem discordam;
-) 69% concordam que as relações interpessoais são baseadas no respeito e pertença à comunidade organizacional.

No que diz respeito à Liberdade de Expressão na Organização do Trabalho:

-) 67% concordam que a privacidade é respeitada e as informações pessoais são confidenciais;
-) 39% não concordam nem discordam que possam expressar as opiniões sem receio de represálias, enquanto 39% não concordam nem discordam;
-) Cerca de 72% concordam que os seus direitos laborais são respeitados;
-) Os regulamentos e as regras são claras e os processos organizacionais são justos. Cerca de 67% concordam.

Relativamente à Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar:

-) 50% concordam que o trabalho não consome toda a energia e permite o equilíbrio com a vida pessoal e familiar enquanto 33,3% discordam;
-) 72% concordam que têm flexibilidade para gerir compromissos pessoais;
-) Enquanto 44,2% concordam conseguir manter uma vida familiar e de lazer equilibrada, 22,2% discordam ou não concordam nem discordam.

Em relação à responsabilidade Social da Empresa:

-) A empresa promove campanhas de proteção ambiental e de responsabilidade social. 50% concordam com esta afirmação e 38% concordam totalmente;
-) 67 % concordam que a empresa atua com ética e investe em inovação para reduzir impactes ambientais;
-) e apenas 50% concordam que a empresa demonstra compromisso com a comunidade e o bem-estar dos trabalhadores e suas famílias.

4.3. Discussão dos Resultados com Base Teórica

A análise dos dados recolhidos junto a 112 trabalhadores da Direção de Operações e da Direção Comercial da Empresa de Gestão do Terminal, confirma que a QVT é influenciada por múltiplos fatores organizacionais, físicos, psicossociais e socioeconómicos, em consonância com a hipótese primária do estudo. Cerca de 78% dos inquiridos reconheceram a relevância destes fatores para o seu bem-estar laboral, embora uma minoria de 22% manifeste perceções divergentes, possivelmente devido a diferenças individuais ou experiências internas diversas.

O conceito de QVT, conforme estruturado por Walton (1973), que define um sistema de oito componentes incluindo justiça salarial, condições de segurança e saúde, autonomia, desenvolvimento pessoal e justiça organizacional, oferece uma base sólida para interpretar estes resultados. Em particular, a justiça salarial mostrou-se um ponto de tensão, com apenas 53% dos trabalhadores da Direção de Operações considerando o salário adequado às suas funções, enquanto na Direção Comercial predominou uma postura de indiferença, sugerindo falta de transparência ou confiança nas políticas remuneratórias.

Complementando esta visão, Westley (1979) destaca a dimensão sociopolítica e cultural da QVT, o que se reflete na perceção dos trabalhadores sobre a liberdade de expressão e justiça organizacional. O facto de 36% na Direção Comercial e até 61% na Direção de Operações sentirem receio em manifestar opiniões sem retaliação aponta para um ambiente que pode comprometer o clima de confiança e a participação efetiva, elementos cruciais para a saúde organizacional.

Hackman e Oldham (1975), ao manterem a ligação entre parâmetros de tarefa e motivação, ajudam a explicar as perceções relativas à autonomia e ao desenvolvimento. A maioria dos trabalhadores (cerca de 70%) sente que tem espaço para propor melhorias e participar em decisões, o que é positivo, mas os restantes indicam que ainda há espaço para promover maior envolvimento e clareza na comunicação dos objetivos e *feedbacks*, essenciais para manter a motivação intrínseca.

Na linha de Herzberg (1959), que distingue claramente entre fatores motivacionais (como reconhecimento e realização) e fatores higiénicos (condições de trabalho, salário, segurança), observa-se que, apesar das condições físicas de segurança serem consideradas adequadas por 60% dos trabalhadores, fatores higiénicos como salário e estabilidade de carreira revelam-se insuficientes para garantir satisfação plena. Este desequilíbrio pode contribuir para a perceção negativa e insatisfação apontada por parte da amostra.

Finalmente, Mirvis e Lawler (1984), que equilibram proteção e desenvolvimento, fornecem um enquadramento contemporâneo para interpretar os resultados relativos à conciliação entre trabalho e vida pessoal, um domínio valorizado por 74% dos trabalhadores. A flexibilidade e equilíbrio observados são essenciais para promover um ambiente que suporte tanto a proteção dos direitos dos trabalhadores quanto as oportunidades para crescimento pessoal e profissional.

Em suma, as descobertas do estudo corroboram as principais teorias da QVT, evidenciando que, apesar de haver avanços na criação de um ambiente de trabalho positivo, ainda existem áreas críticas que demandam atenção, como a transparência salarial, a justiça organizacional e a ampliação da participação dos trabalhadores. Estes resultados sublinham a necessidade de uma abordagem integrada que considere os múltiplos domínios da QVT, conforme defendido por Walton (1973) e complementado pelas perspectivas socioculturais (Westley, 1979), motivacionais (Hackman & Oldham, 1975; Herzberg, 1959) e de equilíbrio entre proteção e desenvolvimento (Mirvis & Lawler, 1984).

Importa salientar que, apesar das limitações inerentes à amostra e à subjetividade das respostas, o presente estudo fornece contribuições relevantes para a melhoria contínua das práticas de gestão de recursos humanos na Empresa de Gestão do Terminal Portuário, e pode servir de base para futuras investigações que aprofundem os mecanismos de promoção da QVT.

Nos dados analisados neste estudo, observa-se que diversos autores como Subtil (2010), Rafael (2014) e Araújo (2011) demonstram que políticas de QVT bem estruturadas estão associadas à redução do absentismo e à maior motivação e retenção dos trabalhadores, aspetos também identificados nos resultados obtidos, sobretudo na valorização da conciliação entre vida pessoal e profissional por parte de 74% dos inquiridos.

A relevância do bem-estar integral no contexto laboral, tal como defendido pela OMS (2021), é igualmente confirmada neste estudo, através da perceção positiva sobre as condições de saúde e segurança, assim como pela importância atribuída à autonomia, à participação nas decisões e ao reconhecimento do trabalho. Elementos como o equilíbrio emocional, a comunicação organizacional e o apoio entre colegas destacam-se como indicadores de uma abordagem holística da saúde ocupacional, sendo valorizados pela maioria dos participantes.

Neste sentido, a avaliação de riscos profissionais, realizada com base no método de William T. Fine, permitiu identificar fatores críticos que afetam a segurança e a ergonomia nos postos de trabalho, sobretudo nas atividades operacionais. A integração desta análise na

abordagem da QVT reforça a importância de uma gestão preventiva e participativa, apoiada nas normas ISO 45001:2019 e no Decreto 31/94. Os resultados demonstram que a percepção de segurança no trabalho está associada à confiança na organização, impactando diretamente o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

Por fim, os resultados revelam uma tendência crescente para uma visão da QVT centrada nas pessoas, em linha com a perspectiva defendida por Limongi França (2021) e Vicente (2022), que reforçam a importância de práticas organizacionais humanizadas, sustentáveis e ajustadas ao contexto cultural. A percepção de justiça, o sentimento de pertença e a clareza das regras internas foram elementos analisados que, quando fragilizados, impactam diretamente o clima organizacional e a satisfação no trabalho, apontando para a necessidade de políticas mais participativas e transparentes.

Assim, reforça-se a importância de políticas e práticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho seguro, justo, participativo e equilibrado, capaz de garantir o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores, contribuindo para a sustentabilidade e sucesso da organização.

Conclusões

Este estudo teve como objetivo analisar os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos trabalhadores da Direção Comercial e da Direção de Operações da Empresa responsável pela gestão de um terminal de carga portuário em Luanda. Partindo da premissa de que a QVT é essencial para a motivação, produtividade e sustentabilidade organizacional, especialmente em contextos exigentes como o setor portuário, foi possível avaliar, através dos dados recolhidos, como diversos fatores internos e externos afetam o bem-estar dos trabalhadores.

Ao analisar os resultados, observou-se que o clima organizacional, as condições físicas de trabalho, as políticas de saúde e segurança, bem como fatores socioeconómicos (salários, turnos, e a comunicação) são determinantes significativos da QVT no terminal. Apesar das práticas já implementadas que promovem segurança e desenvolvimento, persistem desafios relacionados à insatisfação salarial, comunicação interna limitada e reconhecimento insuficiente, afetando negativamente a satisfação e o comprometimento dos trabalhadores.

Neste sentido, os dados recolhidos corroboram a análise de Maslach e Leiter (2019), ao demonstrar que a ausência de políticas organizacionais consistentes e eficazes pode contribuir para um ciclo de desmotivação e desgaste emocional.

As sugestões para melhoria da QVT foram formuladas com base nos modelos teóricos de referência. A estrutura de Walton (1973), que organiza a QVT em oito componentes fundamentais, orienta para um equilíbrio entre segurança no emprego, condições físicas e oportunidades de crescimento. Westley (1979) destaca a importância da dimensão sociopolítica e cultural, enfatizando a participação dos trabalhadores nas decisões, enquanto Herzberg (1959) diferencia fatores motivacionais e higiénicos, essenciais para reduzir insatisfação e aumentar a motivação. A integração destas perspectivas fundamenta a proposta de intervenções que promovam um ambiente de trabalho mais motivador e seguro.

Para garantir a eficácia dessas melhorias, recomenda-se a adoção do ciclo PDCA, que possibilita um processo contínuo de planeamento, execução, monitorização e ajustamento das ações relacionadas à QVT. Esta abordagem de gestão da qualidade facilita a implementação sustentável de práticas que promovem o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores.

Com base nos resultados obtidos e nas propostas dos modelos de Walton (1973), Westley (1979), Hackman e Oldham (1980), Mirvis e Lawler (1984), Herzberg (1959) e Maslach e Leiter (2019), recomenda-se, para futura implementação, um plano de intervenção

que vise a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho. Este plano poderá incluir a realização periódica de reuniões de equipa para escuta ativa e participação dos trabalhadores nas decisões, a criação de um sistema de reconhecimento profissional, como o destaque mensal por mérito, a melhoria das condições físicas e ergonómicas nos postos de trabalho, o reforço da comunicação interna entre níveis hierárquicos e a valorização do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, através da gestão dos horários e turnos. Estas ações, organizadas com base no ciclo PDCA, poderão ser aplicadas de forma gradual, com envolvimento dos diferentes setores da estrutura organizacional, permitindo um acompanhamento contínuo e sustentável da sua eficácia.

Embora este estudo tenha limitações relacionadas com o foco restrito ao terminal portuário em Luanda e à dimensão da amostra, ele oferece contribuições relevantes para o conhecimento da QVT em ambientes portuários angolanos, onde há poucas investigações aprofundadas. Pesquisas futuras poderão ampliar o alcance para outros terminais e realizar análises longitudinais para acompanhar a evolução da QVT ao longo do tempo.

Em suma, este trabalho reforça que a valorização do capital humano, através da integração de práticas efetivas de saúde, segurança e motivação no ambiente portuário, é fundamental para a sustentabilidade e o sucesso organizacional. A aplicação consistente dos modelos teóricos e do ciclo PDCA poderá conduzir a uma melhoria contínua da Qualidade de Vida no Trabalho, beneficiando tanto os trabalhadores quanto a empresa como um todo.

Assim, este trabalho contribui para o conhecimento académico e prático sobre a QVT no contexto portuário angolano, apontando caminhos para a criação de ambientes laborais mais justos, seguros e motivadores.

Referências

Artigos e Capítulos de Livros

Carrola, R., & Reis, S. (2016). Qualidade de vida no trabalho: perspetivas de sustentabilidade organizacional. *Revista Portuguesa de Gestão*, 23(2), 45–62.

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

Marques, L., & Costa, M. (2021). Saúde mental e QVT: o papel das políticas organizacionais. *Psicologia do Trabalho & Organizações*, 14(1), 78–95.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2019). Burnout: A multidimensional perspective. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The Handbook of Stress and Health* (pp. 90–108). Wiley-Blackwell.

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da Escala de Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(3), 341–348.

Rafaél, M. (2014). Qualidade de vida no trabalho: um tema essencial da investigação e da intervenção em recursos humanos. *Investigação e Intervenção em Recursos Humanos*, (1).

Ribeiro, F., & Lopes, J. (2020). QVT e sustentabilidade organizacional: perspetivas atuais. *Gestão & Inovação*, 17(3), 110–129.

Sabonete, S. A., Lopes, H. S. C., Rosado, D. P., & Reis, J. C. G. dos. (2021). Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. *Social Sciences*, 10(7), 244.

Schneider, B., Gunnarson, S. K., & Niles-Jolly, K. (2000). Creating the climate and culture of success. *Organizational Dynamics*, 29(2), 17–29.

Sousa, P., & Marques, C. (2021). Estratégias para melhoria da QVT e retenção de talento. *Revista de Recursos Humanos*, 12(2), 23–45.

Woolf, C. N., et al. (2022). Quality of Work Life models in public institutions: comparative analysis of Walton and Hackman & Oldham. *Revista GUAL*, 15(1), 139–161.

Reyne Pugh, F., et al. (2020). Assessing the impact of the physical environment on comfort and job satisfaction in offices. *ArXiv*.

Teses e Dissertações

Araújo, M. J. S. P. A. (2011). Qualidade de vida no trabalho e bem-estar no trabalho: que relações? Estudo exploratório numa amostra de trabalhadores do sector do turismo [Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/4867>

Brandão, L. R. A. (2012). Qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional: estudo exploratório sobre a importância da idade e dos anos de permanência na organização numa amostra de colaboradores do sector do call centre [Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa]. <http://hdl.handle.net/10451/8077>

Costa, M. J. H. M. S. L. da (2019). Promoção da saúde mental no trabalho: estudo observacional de determinantes biopsicossociais e presentismo [Tese de doutoramento, Universidade de Lisboa]. <http://hdl.handle.net/10451/48451>

Dores, C. I. V. (2023). Qualidade de vida no trabalho: um estudo qualitativo sobre as características valorizadas pelos trabalhadores e a sua presença no contexto laboral [Dissertação de mestrado, ISCTE–IUL]. <http://hdl.handle.net/10071/29782>

Fernandes, E. C. (1996). Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. [S.l.]: [s.n.].

Ferreira, A. (2017). Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem holística [Dissertação de mestrado, Universidade do Porto].

Ferreira, António Casimiro (1993) Trabalho e qualidade de vida: contributos para uma abordagem sociológica da empresa. Coimbra: Quarteto.

Fonseca, P., Silva, A., & Mendes, T. (2018). Políticas organizacionais e bem estar emocional dos trabalhadores: um estudo em Portugal [Dissertação de mestrado, RCAAP].

Guedes, S. C. (2009). Relação entre qualidade de vida no trabalho e indicadores de satisfação profissional [Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa]. <http://hdl.handle.net/10451/875>

Martins, A. P. L. T. (2008). Qualidade de vida no trabalho: estudo da relação ... com a cultura organizacional e estilo de liderança [Dissertação de mestrado, ISCTE–IUL]. <http://hdl.handle.net/10071/999>

Rico, J. R. M. V. (2010). Qualidade de vida no trabalho e intenção de turnover ... numa amostra de ... [Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa]. <http://hdl.handle.net/10451/2636>

Silva, M. (2019). Modelos de QVT e intervenção organizacional [Dissertação de mestrado, Universidade de Coimbra].

Subtil, M. A. P. (2010). Qualidade de vida no trabalho: relação entre dimensões da qualidade de vida no trabalho e o empenhamento organizacional afetivo: estudo exploratório numa amostra portuguesa [Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa]. <http://hdl.handle.net/10451/1908>

Vicente, R. R. (2022). A influência das práticas de recursos humanos na qualidade de vida no trabalho e na satisfação com a vida: o efeito moderador da idade [Dissertação de mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Lisboa]. Repositório RCAAP.

Livros e Relatórios Oficiais

Comissão das Comunidades Europeias. (1989). Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Jornal Oficial das Comunidades Europeias, L 183, 29.6.1989.

Comissão das Comunidades Europeias. (2003). Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa à organização do tempo de trabalho. Jornal Oficial da União Europeia, L 299, 18.11.2003.

Cooper, C. L., & Mumford, E. (1979). The quality of working life in Western and Eastern Europe. ABP.

Davis, L. E., & Cherna, A. B. (1975). The quality of working life. Free Press.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.

International Organization for Standardization (ISO). (2018). ISO 45001:2018 - Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use. Geneva: ISO.

Mirvis, P. H., & Lawler, E. E. (1984). Accounting for the Quality of Work Life. *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 197–212.

Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). *Quality of Working Life: dimensions and management*. Jossey-Bass.

Organização Mundial da Saúde (OMS). (1946). Constituição da Organização Mundial da Saúde. OMS.

Organização Mundial da Saúde (OMS). (1995). WHOQOL: Measuring Quality of Life. Geneva.

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2010)— *Healthy workplaces: a model for action – for employers, workers, policymakers and practitioners*. Genebra.

OMS. (2019). Mental health at work: Policy and practice relating to mental health in the workplace. Geneva.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.

Westley, W. A. (1979). Quality of Working Life: an integrative model. *Organizational Dynamics*, 7(1), 20–35.

Apensos

Apenso 1 - Questionário com respostas

20/06/25, 06:11

Questionário Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho num Terminal Portuário (QVT)

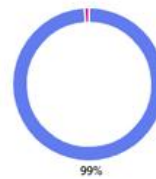
Descrição Geral das Respostas

Fechado



1. Autoriza o consentimento informado? (0 ponto)

Sim, autorizo.	111
Não, não autorizo.	1



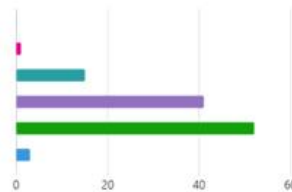
2. Sexo (0 ponto)

Masculino	102
Feminino	10



3. Idade: (0 ponto)

< 18 anos	0
18-22 anos	1
23-30 anos	15
31-40 anos	41
41-50 anos	52
> 51 anos	3



4. Estado civil (0 ponto)

Solteiro (a)	40
Casado (a) / União de facto	66
Divorciado (a)	2
Viúvo (a)	4



Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho num Terminal Portuário em Luanda

20/06/25, 06:11

Questionário Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho num Terminal Portuário (QVT)

5. Número de filhos (0 ponto)

Nenhum	3
1	13
2	17
3	26
4 ou mais	53



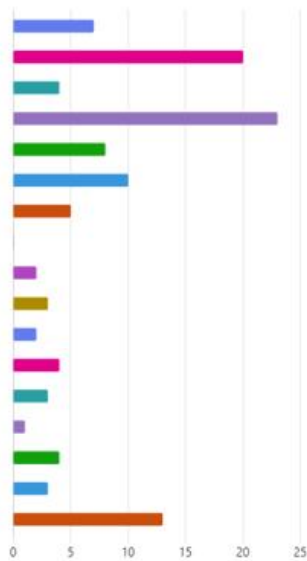
6. Faixa etária dos filhos (0 ponto)

0 aos 3	20
4 aos 12	66
13 aos 23	63
Maior de 23 anos de idade	23



7. Município de residência: (0 ponto)

Ingombota	7
Cacuaco: Comuna Cacuaco, Kikolo	20
Cazenga: Comuna Cazenga, Kima Kieza	4
Viana	23
Belas: Comuna Barra do Cuanza, Cabolombo, Ramiros	8
Kilamba Kiaxi: Comuna Golfe, Nova Vida	10
Talatona: Comuna Benfica, Talatona	5
Mussulo	0
Sambizanga	2
Rangel	3
Maianga	2
Samba	4
Camama	3
Mulenvos	1
Kilamba, Comuna: Kilamba, Vila Flôr	4
Hoji Ya Henda	3
Outro	13



Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho num Terminal Portuário em Luanda

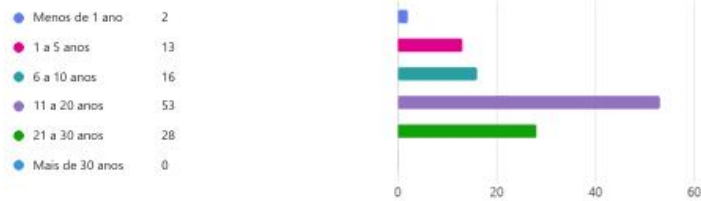
20/06/25, 06:11

Questionário Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho num Terminal Portuário (QVT)

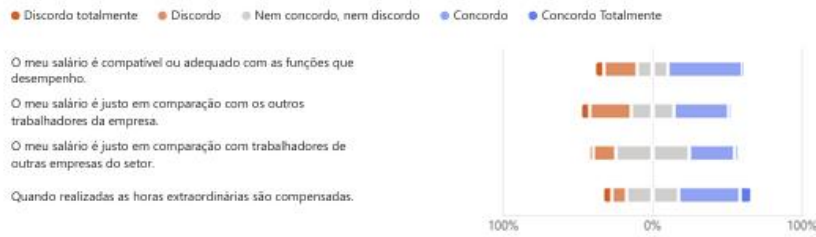
8. Habilitações literárias (0 ponto)



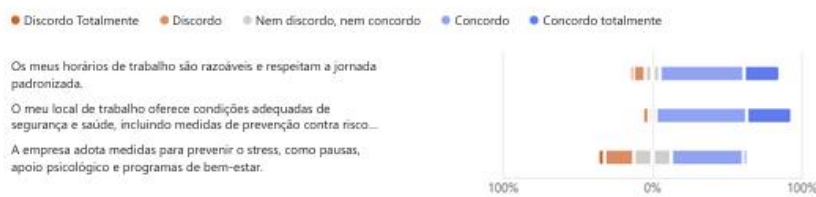
9. Tempo de experiência profissional na empresa (0 ponto)



10. 1. Salário Justo e Adequado (0 ponto)



11. 2. Condições de Segurança e Saúde no Trabalho (0 ponto)



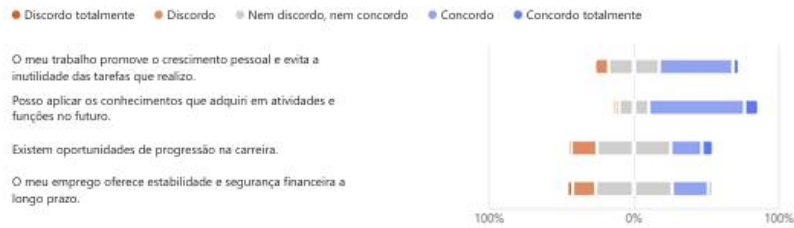
20/06/25, 06:11

Questionário Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho num Terminal Portuário (QVT)

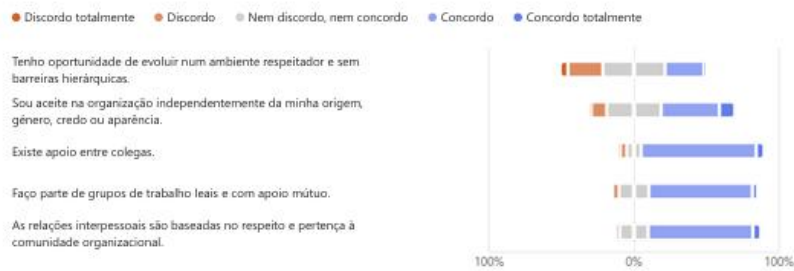
12. 3. Utilização e Desenvolvimento de Capacidades Humanas e Autonomia (0 ponto)



13. 4. Oportunidade Futura de Crescimento Contínuo e Segurança no Emprego (0 ponto)



14. 5. Integração Social na Organização (0 ponto)



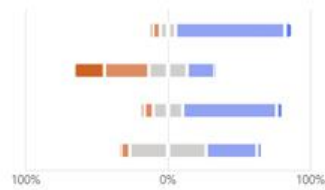
20/06/25, 06:11

Questionário Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho num Terminal Portuário (QVT)

15. 6. Liberdade de Expressão na Organização do Trabalho (0 ponto)

● Discordo totalmente
 ● Discordo
 ● Nem discordo, nem concordo
 ● Concordo
 ● Concordo totalmente

- A minha privacidade é respeitada e as informações pessoais são confidenciais.
- Posso expressar as minhas opiniões sem receio de represálias.
- Os meus direitos laborais são respeitados.
- Os regulamentos e as regras são claras e os processos organizacionais são justos.



16. 7. Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar (0 ponto)

● Discordo totalmente
 ● Discordo
 ● Nem discordo, nem concordo
 ● Concordo
 ● Concordo totalmente

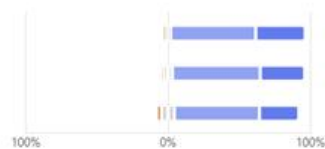
- O trabalho não consome toda a minha energia e permite o equilíbrio com a vida pessoal e familiar.
- Tenho flexibilidade para gerir compromissos pessoais.
- Consigo manter uma vida familiar e de lazer equilibrada.



17. 8. Responsabilidade Social da Empresa (0 ponto)

● Discordo totalmente
 ● Discordo
 ● Nem discordo, nem concordo
 ● Concordo
 ● Concordo Totalmente

- A empresa promove campanhas de proteção ambiental e de responsabilidade social.
- A empresa atua com ética e investe em inovação para reduzir impactes ambientais.
- A empresa demonstra compromisso com a comunidade e o bem-estar dos trabalhadores e suas famílias.



18. Qual é o seu local de trabalho? (0 ponto)

● Direcção Comercial	0
● Direcção de Operações	86
● Outro	1



Apenso 2 - Avaliação de riscos

Tabela 2: Avaliação de Riscos no Terminal Portuário em Luanda

Nº Tarefa	Perigo (Fonte de Dano Potencial)	Risco (Exposição ao Perigo)	Factores			MR	Índice de Risco	Prioridade de correção
			C	E	P			
1. Serviço de operação de contentores	Inequidade salarial e falta de compensação por horas extras	Stress ocupacional, insatisfação, rotatividade e diminuição da motivação	5	1	6	30	Moderado	Não é urgente, mas deve corrigir-se
2. Serviço de operação de contentores	Ambiente de trabalho inseguro: ausência de EPI, pausas e prevenção de riscos	Acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e fadiga física e mental	15	4	3	180	Notável	Correção necessária urgente
3. Serviço de operação de contentores	Subutilização de competências e ausência de autonomia	Desmotivação, stress psicológico e redução de produtividade	5	4	3	60	Moderado	Não é urgente, mas deve corrigir-se
4. Serviço de operação de contentores	Instabilidade laboral e falta de progressão na carreira	Ansiiedade, desânimo e insegurança financeira	1	4	3	12	Aceitável	Podem omitir-se a correção
5. Serviço de operação de contentores	Discriminação, assédio moral e barreiras hierárquicas	Isolamento, baixa autoestima, conflitos interpessoais e perturbações emocionais	5	5	6	150	Notável	Correção necessária urgente
6. Serviço de operação de contentores	Falta de canais seguros de comunicação e repressão à liberdade de expressão	Clima organizacional negativo, medo, passividade e desrespeito aos direitos laborais	1	6	6	36	Moderado	Não é urgente, mas deve corrigir-se
7. Serviço de operação de contentores	Excesso de carga horária e ausência de flexibilidade	Burnout, problemas familiares e queda no bem-estar psicológico	25	5	6	750	Crave e iminente	Suspensão imediata da actividade perigosa
8. Serviço de operação de contentores	Falta de ética organizacional, ausência de compromisso como ambiente e comunidade	Desengajamento dos trabalhadores, imagem institucional negativa e frustração no local de trabalho	1	1	0,5	0,5	Aceitável	Podem omitir-se a correção
								Continuação

Tabela 2: Avaliação de Riscos no Terminal Portuário em Luanda (Continuação)

Nº Tarefa	Perrigo (Fonte de Dano Potencial)	Risco (Exposição ao Perrigo)	Factores			M R CXEXP	Índice de Risco	Prioridade de correção
			C	E	P			
9 Serviço administrativo	Inequidade salarial e falta de compensação por horas extras	Stress ocupacional, insatisfação, rotatividade e diminuição da motivação	5	1	6	30	Moderado	Não é urgente, mas deve corrigir-se
10 Serviço administrativo	Ambiente de trabalho inseguro, Jornadas excessivas, ausência de equipamento cadeiras ergonómicas	Acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e fadiga física e mental	25	4	3	300	Alto	Correção imediata
11 Serviço administrativo	Subutilização de competências e ausência de autonomia	Desmotivação, stress psicológico e redução de produtividade	15	4	3	180	Notável	Correção necessária urgente
12 Serviço administrativo	Instabilidade laboral e falta de progressão na carreira	Ansiiedade, desânimo e insegurança financeira	5	4	3	60	Moderado	Não é urgente, mas deve corrigir-se
13 Serviço administrativo	Discriminação, assédio moral, falta de espírito de equipa e barreiras hierárquicas	Isolamento, baixa autoestima, conflitos interpessoais e perturbações emocionais	5	5	6	150	Notável	Correção necessária urgente
14 Serviço administrativo	Falta de canais seguros de comunicação e repressão à liberdade de expressão	Clima organizacional negativo, medo, passividade e desrespeito aos direitos laborais	5	6	6	180	Notável	Correção necessária urgente
15 Serviço administrativo	Excesso de carga horária e ausência de flexibilidade	Burnout, problemas familiares e queda no bem-estar psicológico	15	4	3	180	Notável	Correção necessária urgente
16 Serviço administrativo	Falta de ética organizacional, ausência de compromisso com o ambiente e comunidade	Desengajamento dos trabalhadores, imagem institucional negativa e frustração no local de trabalho	1	1	0,5	0,5	Acceptável	Podem omitir-se a correção
Data 16/6/2025								
Elaborado Por: Sílvia Esteves								

Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho num Terminal Portuário em Luanda

Determinação do Factor Consequência (C)		
Catástrofe	Elevado número de mortes, grandes perdas	100
Várias mortes	Perdas entre 500.000 e 1.000.000 USD	50
Morte	Acidente mortal Perdas entre 100.000 e 500.000 USD	25
Lesões graves	Incapacidade Permanente Perdas entre 1.000 e 100.000 USD	15
Lesões com Baixa	Incapacidade temporária Perdas até 1.000 USD	5
Pequenas feridas	Lesões ligeiras, contusões, golpes	1

Determinação do Factor de Exposição (E)		
Contínua	Muitas vezes por dia	10
Frequente	Aproximadamente uma vez por dia	6
Ocasional	Entre 1 vez por semana e 1 vez por mês	5
Irregular	Entre 1 vez por mês e 1 vez por ano	4
Raro	Sabe-se que ocorre, mas com baixíssima frequência	1
Remota	Não se sabe se ocorre, mas admite-se que possa acontecer	0.5

Determinação do Factor de Probabilidade (P)		
Muito provável	Acidente como resultado mais provável e esperado, se a situação de risco ocorrer.	10
Frequente / Possível	Acidente com probabilidade de cerca de 50%.	6
Pouco frequente	Acidente com probabilidade de cerca de 10%.	3
Raro	Acidente como coincidência remotamente possível. Sabe-se que já ocorreu (probabilidade de 1%).	1
Remoto	Acidente como coincidência extremamente remota	0.5
Improvável	Acidente praticamente impossível de ocorrer Nunca aconteceu em muitos anos de exposição.	0.1

Determinação do Factor de Custo (FC)	
Mais de 50.000 USD =	10
Entre 25.000 e 50.000 USD	6
Entre 10.000 e 25.000 USD	4
Entre 1.000 e 10.000 USD	3
Entre 100 e 1.000 USD	2
Entre 25 e 100 USD	1
Menos de 25 USD	0,5

Determinação do Grau de Correção (GC)	
Risco completamente eliminado	1
Risco reduzido em 75%	2
Risco reduzido entre 50 e 75%	3
Risco reduzido entre 25 e 50%	4
Risco reduzido em menos de 25%	6

Determinação do Índice de Justificação (IJ)
Índice de Justificação do Investimento
≥ 20 Justificado
≥ 10 e < 20 Provável Justificação económica
< 10 Não justificado economicamente. procurar outra solução e reavaliar a medida proposta

Critério de Actuação com Base no Grau de perigosidade (GP)		
GPMagnitude do Risco	Classificação do Risco	Actuação Correctiva
Superior a 400	Grave e iminente	Suspensão imediata da actividade perigosa
> 201 e < 400	Alto	Correcção imediata
> 71 e < 200	Notável	Correcção necessária urgente
> 20 e < 70	Moderado	Não é urgente, mas deve corrigir-se
Inferior a 20	Aceitável	Pode omitir-se a correcção