



VERA MÓNICA
RIBEIRO
FONSECA

**CONDIÇÕES LABORAIS E RISCOS
PSICOSSOCIAIS NOS DOCENTES
DA ESCE/IPS**

Dissertação submetida como requisito parcial
para obtenção do grau de **Mestre em Segurança
e Higiene no Trabalho**

Júri

*Prof. Coordenador Dr. José Manuel Gameiro
Rebelo dos Santos, ESCE*

*Prof. Adjunto Convidado Dr. João Paulo de
Sousa Areosa, ESCE*

*Prof.^a Adjunta Convidada Dr.^a Liliana Alexandra
de Pinto Ferreira Pitacho, ESCE*

Setúbal, 31 de agosto de 2023

“As organizações dependem das pessoas para fazerem muito
mais do que é formalmente exigido delas.”
Katz.

“Se todos quiséssemos o mundo podia ser extraordinário”
Rui Nabeiro

"O homem é do tamanho do seu sonho."
Fernando Pessoa

Resumo

Este estudo surge no âmbito do Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho, referindo-se a um estudo de caso numa organização de ensino, Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal.

Teve como objetivo analisar e caracterizar as condições laborais e a existência de exposição a riscos psicossociais nos docentes, de forma a perceber como estes percecionam o seu contexto laboral e sua envolvente, e como estes influenciam a sua segurança e saúde laboral. A temática dos riscos psicossociais, permite avaliar a existência de fatores desencadeantes existentes no “desenho” e procedimentos laborais.

De modo a ser efetuado o levantamento dos dados, foram utilizadas as metodologias de pesquisa documental e entrevista semiestruturada. Através destas foi possível analisar fatores, em termos gerais, permitindo efetuar a ligação a potenciais fontes geradoras.

Os resultados obtidos permitem concluir que a profissão de docentes, devido à sua complexidade e multiplicidade de tarefas, estão constantemente exposta a fatores potenciais causadores de riscos psicossociais.

Palavras-chave: Condições laborais; Riscos psicossociais; Exigência.

Abstract

This study comes within the scope of the master's degree in Safety and Hygiene at Work, referring to a case study in a educating organization, Escola Superior de Ciências Empresariais of the Instituto Politécnico of Setúbal.

It aimed to analyse and characterize the working conditions and the existence of exposure to psychosocial risks in teachers, to understand how they perceive their work context and their surroundings, and how these influence their safety and occupational health.

The theme of psychosocial risks allows to evaluate the existence of existing triggering factors in the design and work procedures.

To collect the data, the methodologies of documentary research and semi-structured interviews were used. Through these it was possible to analysed factors, in general terms, allowing to make the connection to potential generating sources.

The results obtained allow us to conclude that the teaching profession, due to its complexity and multiplicity of tasks, are constantly exposed to potential factors that cause psychosocial risks.

Keywords: Working conditions; Psychosocial risks; Demand.

Índice

Introdução	1
1.Enquadramento teórico	3
1.1 Condições de trabalho	3
1.2 Organização do trabalho.....	7
1.3 Exigências do trabalho.....	9
1.4 Riscos psicossociais	11
1.4.1 Stress	12
1.4.2 Tecnostress.....	15
1.4.3 Stressors	17
1.4.4 Fases do Stress	18
1.4.5 Coping.....	20
1.4.6 Burnout.....	21
1.5 Conciliação Família-Trabalho e Trabalho-Família	23
2. Metodologia.....	25
2.1 Problemática e Objetivos	25
2.2 Instrumento.....	25
2.3 Participantes	26
2.4 Procedimento.....	26
3. Apresentação e discussão dos dados	27
3.1 Apresentação dos dados	27
3.2 Discussão dos dados.....	37
Conclusão	46
Referências.....	49
Apêndices	55

Índice Tabelas

Tabela 1 - Categorias das condições de trabalho (taxonomia) e seus fatores	3
Tabela 2 - Escala de Ambiente Físico	4
Tabela 3 - Modelo de arquitetura de recursos humanos baseado na perspectiva dos recursos	7
Tabela 4 - Exigências do Trabalho	9
Tabela 5 - Reações causadas pelo stress reduzido, intermédio e excessivo.....	12
Tabela 6 - Escala de riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental	13
Tabela 7 - Impacto do Eustress e do Distress	14
Tabela 8 - Escala de teletrabalho	16
Tabela 9 - Fatores geradores de Tecnostress	17
Tabela 10 - Modelo trifásico do stress	18
Tabela 11 - Modelo quadrifásico do stress	19
Tabela 12 - Perspetiva tridimensional do Burnout	22
Tabela 13 - Nível de burnout	23
Tabela 14 - Matriz análise dos dados obtidos por dimensão	27

Índice Figuras

Figura 1 - Exigências do trabalho-recursos modelo de burnout	10
Figura 2 - Fatores psicossociais no trabalho	11
Figura 3 - Resposta humana à curva de stress	14
Figura 4 - Processo do tecnostress	15
Figura 5 - Modelo de processamento de stress e coping.....	20
Figura 6 - Incompatibilidade de pressões entre trabalho e a família	24

Índice Apêndices

Apêndice 1 - Guião de Entrevista	i
Apêndice 2 - Respostas dos entrevistados.....	iii

Introdução

A mutação dos ambientes profissionais e novas formas de trabalho, criam a necessidade de adaptabilidade constante dos trabalhadores. As organizações tendem a ser cada vez mais inovadoras e tecnológicas, mas será que fatores como as condições de trabalho, a organização do trabalho, a exposição aos riscos, entre outros, acompanham a mutabilidade do mundo laboral? Os processos organizacionais serão adequados às novas realidades do mundo do trabalho, ou existe carência de atualização de análise e avaliação?

Silva & De Marchi (1997), referem que existem muitos desafios organizacionais, dois são fundamentais: a premência de força de trabalho saudável, motivada e alinhada para a extrema competição atual; e a capacidade da organização de retribuir às necessidades dos seus trabalhadores em relação a uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Neste sentido, surge a temática em estudo, em que visa analisar no âmbito da docência se as alterações introduzidas no âmbito de uma pandemia, se a organização adaptou os seus processos e medidas, de modo a mitigar condições laborais e a exposição a riscos psicossociais.

Presentemente os docentes, lecionam em regime misto de ensino, alternando entre o regime presencial e o ensino a distância (EaD), sendo que, até ao momento epidémico, muitas das instituições de ensino apenas empregavam o regime presencial. Tendo-se tratado de uma adaptação abrupta, será que as instituições de ensino tiveram em consideração de como o novo “desenho” laboral iria afetar os docentes.

O presente estudo enquadra-se nesta problemática, pretendendo analisar, através da perceção dos docentes, quais as suas condições laborais e riscos psicossociais a que estão expostos. De este contexto surge a seguinte questão de partida:

- Em que medida é que as condições de trabalho e a organização do trabalho dos docentes da ESCE impactam nos designados riscos psicossociais?

Identificada esta problemática e pertinência no contexto atual, o objetivo deste estudo é analisar e caracterizar as condições laborais e a existência de exposição a riscos psicossociais nos docentes. Os objetivos específicos são: analisar as condições laborais, analisar e identificar fatores condicionantes e analisar a existência de exposição a riscos psicossociais nos docentes.

O estudo foi realizado com um grupo de docentes da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal (ESCE).

A metodologia utilizada consistiu na realização de entrevista semiestruturada, com o objetivo de recolher informações sobre a opinião dos docentes sobre as suas condições laborais e

exposição a riscos psicossociais. E entrevista desenvolvida teve por referência a atividade profissional e exigências que estas acarretam, assim como, toda a sua envolvimento interna ou externa “ambiental”.

A entrevista foi aplicada a uma amostra aleatória por conveniência a docentes da unidade de ensino, tendo sido alvo 10 docentes, em que as mesmas decorreram no período de 27 de março a 21 de abril de 2023. Relativamente aos dados recolhidos, será efetuada uma análise qualitativa das respostas obtidas, de modo a identificar fatores e/ou causas mencionadas pelos docentes.

Este trabalho está estruturado em função de três pontos essenciais para o desenvolvimento do estudo e alcance dos objetivos supramencionados: enquadramento teórico, metodologia e apresentação e discussão dos resultados.

Na primeira parte é realizado um enquadramento teórico sobre as condições laborais, organização do trabalho, exigência cognitiva/emocional e riscos psicossociais.

Na segunda parte, é apresentada as metodologias adotadas para a elaboração do estudo, caracterizada a amostra, juntamente com os instrumentos utilizados.

Por fim, na terceira parte, serão apresentados os resultados e analisados de forma empírica os resultados.

1. Enquadramento teórico

Neste capítulo, serão abordados alguns conceitos e perspectivas relacionados com a temática em análise, assim como, quais os fatores que influenciam a nível laboral.

1.1 Condições de trabalho

Ao longo do século XX, surge o debate sobre as condições de trabalho, tendo contribuído para a conceção sobre a temática relacionando-a com o modo como os trabalhadores percebem, vivenciam e realizam o seu trabalho (Lima, 2012). Inicialmente o conceito apenas contemplava as condições físicas e ambientais, posteriormente passaram a incorporar as exigências impostas pelos processos laborais e condições cognitivas (Montmolin, 1995).

De acordo com a OIT¹ (2023), as condições laborais integram o cerne do trabalho remunerado e das conexões laborais. As condições de trabalho, abrangem uma ampla série de temas e assuntos, desde o tempo de trabalho (horas de trabalho, períodos de descanso e horários de trabalho) até à retribuição, assim como, as condições físicas e as exigências do foro mental existentes no ambiente laboral.

Segundo Blanch (2003), as condições de trabalho referem-se a um conjunto de situações, nas quais, se desenvolve a atividade laboral e que influenciam, direta ou indiretamente, a vivência laboral como a dinâmica social criada no ambiente laboral.

Tabela 1 - Categorias das condições de trabalho (taxonomia) e seus fatores

Categorias	Descrição
Condições de emprego	Relacionadas às condições, as quais, os trabalhadores exercem a atividade laboral numa organização.
Condições ambientais	Subdividas em ambiente físico, variáveis espaço-demográficas, e em aspetos de desenho espacial arquitetónico do trabalho.
Condições de Segurança	Incluem a prevenção de riscos laborais, possibilidade na ocorrência de acidentes de trabalho, assim como surgimento de doenças profissionais.
Caraterísticas da tarefa	Define o trabalho, na medida em que contempla variáveis que afetam diretamente o conteúdo da atividade laboral, estando associadas ao desenho e redesenho do posto de trabalho.

¹ Organização Internacional do Trabalho.

Processos de trabalho	Associados à organização e divisão do trabalho, bem como, às exigências que lhe são inerentes, entre outros fatores que se encontram relacionados com o desempenho no mesmo.
Condições sociais e/ou organizacionais	Focadas nas relações interpessoais estabelecidas em contexto laboral, nas dimensões do clima laboral, em aspetos focados na participação e controlo dos trabalhadores sobre o seu trabalho, grau de participação dos trabalhadores nas tomadas de decisão no contexto organizacional, bem como, expectativas sociais alusivas ao seu trabalho.

Fonte: Ramos, Peiró e Ripoll (1996).

Segundo Ruiz & Araújo (2012), o impacto das condições de trabalho reflete-se na qualidade de vida e, por conseguinte, na saúde dos trabalhadores, existindo uma correlação entre as condições de trabalho e a saúde dos profissionais. Este não se refere só ao desgaste físico e emocional, a fraca retribuição, a sobrecarga de trabalho, os horários e a distribuição do tempo de trabalho que são referenciados como fatores que influenciam negativamente a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores, mas também os movimentos repetitivos, problemas ergonómicos, ambientais (luminância e climatização) e sem descanso intermédio. Por conseguinte, existe uma acumulação da fadiga, a capacidade para o trabalho reduz e aumenta o risco de descomodidade.

Assim sendo, as organizações devem contemplar todas as dimensões, de modo a que o trabalho seja exercido em condições adequadas, caso contrário, a saúde do trabalhador pode ser prejudicada (Uva, 2006).

Gaspar, Jesus, Xavier, Dias, Machado, Correia, Pais Ribeiro, Areosa, Canhão, Guedes, Cerqueira & Matos em 2023 efetuaram um estudo em que contemplou diferentes escalas de análise, sendo uma das escalas de análise o ambiente físico (Tabela 2). Neste estudo, denotou-se uma concordância dos trabalhadores com as suas condições laborais.

Tabela 2 - Escala de Ambiente Físico

Questões	Média	Desvio padrão	% Concordo
Considero que estão acauteladas as condições das instalações e equipamentos para realizar o meu trabalho em segurança	3,58	1,15	62,9
Estou satisfeito com as condições físicas no meu local de trabalho	3,24	1,22	49,0

(temperatura, ruído, poluição, distrações, etc.)			
Estou satisfeito com a qualidade do meu espaço de trabalho (organização, conforto, limpeza, etc.)	3,38	1,19	53,7
Estou satisfeito com a qualidade e acesso à tecnologia e equipamentos necessários para realizar o meu trabalho	3,41	1,14	54,4
Estou satisfeito com a localização e acessos do meu local de trabalho	3,81	1,08	70,1

Fonte: Gaspar et al. (2023).

Segundo Dejours (1992), as pérfidas condições de trabalho colocam o organismo em perigo originando no incremento dos riscos de acidentes e de doenças profissionais, refletindo-se na redução expectável de vida, além de doenças psicossomáticas.

De acordo com a EU_OSHA² (2023) alguns exemplos de condições de trabalho conducentes a riscos psicossociais são:

- Carga de trabalho excessiva;
- Exigências divergentes e carência de clareza na definição das funções;
- Falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador, e falta de controlo sobre a forma de execução do trabalho;
- Má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral;
- Comunicação ineficaz, falta de apoio por parte das chefias e colegas;
- Assédio psicológico ou sexual, violência de terceiros.

Em 2018, OCDE³ desenvolve um inquérito denominado de TALIS (Teaching and Learning International Survey) sobre os docentes e suas condições laborais, as principais conclusões em Portugal foram:

- Em Portugal, 35% dos docentes relatam sentir "muito" stress no seu trabalho, o que é superior à média da OCDE (18%).
- Em Portugal, 24% dos docentes relatam que nunca receberam feedback das suas instituições de ensino (média da OCDE 10%). As formas de feedback, mais utilizadas em Portugal, baseiam-se nos resultados escolares e na sala de aula, na observação do ensino do docente na sala de aula e nos resultados externos dos discentes que o docente leciona.

² Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho.

³ Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico.

- Os docentes e dirigentes escolares usufruem de condições de trabalho razoavelmente boas; em média, na OCDE, 82% dos docentes relatam ter contratos de trabalho permanentes (ou seja, sem contratos por tempo determinado) e 66% estão satisfeitos com os termos de seus contratos.
- Em média os docentes laboram 39 horas por semana na Europa.
- Segundo os docentes, o stress é um problema para 18% da força de trabalho. Os docentes que relatam experimentar muito stress relacionado ao trabalho têm duas vezes mais probabilidade de considerar a interrupção do trabalho como docentes nos próximos 5 anos, do que os docentes com níveis mais baixos de stress.
- A fonte de stress mais comumente citada, deriva do trabalho administrativo, com quase metade dos docentes (49%) relatando que as demandas administrativas os causam stress.

A UNESCO⁴ em 2022 publicou o relatório da Comissão Internacional sobre os Futuros da Educação, em que reflete algumas das condições de trabalho dos docentes:

- Pouco reconhecimento e valorização;
- Retribuição incompatível;
- Apoio de forma inadequada;
- Precarização da função;
- Volume das turmas;
- Segurança escolar;
- Insegurança relativamente ao crescimento das tecnologias e Inteligência Artificial (IA);
- Pressões (testes em larga escala, avaliação do docente e padrões de ensino);
- Inexistência de cultura colaborativa.

A Comissão Europeia, em 2021, publicou o relatório “Os Professores na Europa – Carreira, Desenvolvimento e Bem-estar”, em que nos seus principais resultados identificou para a dimensão das condições de trabalho e riscos psicossociais o seguinte:

- Mais de um terço dos docentes com menos de 35 anos têm vínculos laborais a termo certo, sendo que Portugal mais de dois terços;
- Os docentes dedicam menos de metade do seu horário laboral ao ensino, a carga letiva diminui à medida que aumenta a carga horária dos docentes;

⁴ Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura.

- Quase metade dos docentes na Europa reporta elevados níveis de stress, indicando como potenciais fatores o volume de tarefas administrativas, novas exigências laborais e responsabilidade pelos resultados dos discentes;
- Níveis elevados de stress correlacionados com a avaliação para fins de progressão de carreira, aumento da carga laboral, indisciplina dos discentes e níveis reduzidos de autoconfiança na gestão dos discentes;
- Em Portugal, quase 90% dos docentes declaram sentir stress no seu trabalho.

1.2 Organização do trabalho

A organização do trabalho não se refere à divisão do trabalho, mas também à distribuição dos indivíduos para garantir essa divisibilidade das tarefas, representada pelas hierarquias, as delegações de responsabilidade e os sistemas de controlo. O sofrimento mental resulta desta organização do trabalho que compreende o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade (Dejours, 1987).

Quando referimos como o trabalho é organizado, devemos considerar outros aspetos, como o julgamento dos colegas de trabalho, o que denota a expectativa do sujeito em ser reconhecido pelo trabalho realizado. O contentamento obtido pelo reconhecimento, porém, é momentâneo, e o indivíduo parte à procura de novas situações que lhe propiciem novos reconhecimentos (Dejours, 1996).

Existe, no entanto, a diferenciação entre a organização do trabalho prescrita e do trabalho real, como é na realidade efetuada a tarefa/atividade. Esta diferença deve ser considerada, de modo a se verificar quais os mecanismos utilizados pelo trabalhador para lidar com as situações laborais, e qual a repercussão da utilização desses mecanismos na sua saúde (Mendes, 1995).

Mendes (1995, p. 36) acrescenta que “a organização do trabalho contém além do aspeto da variabilidade, o carácter processual e dinâmico, que pressupõe uma relação intersubjetiva e social, à medida que a sua definição técnica é sempre insuficiente com relação à realidade produtiva, por esta exigir sempre reajustes e reinterpretações por parte dos sujeitos”. Remete que, cada função está submetida a processos e procedimentos específicos de organização do trabalho, que estão dependentes dos benefícios económicos, ideológicos e políticos das organizações.

Lepak e Snell em 1999 apresentam um modelo baseado na perspetiva dos recursos do capital humano e na teoria dos custos de transação. Este modelo reconhece que nem todos os trabalhadores possuem conhecimentos e competências de equivalente importância estratégica.

Modelo	Descrição	Singularidade do capital humano	Valor do capital humano
Modelo de desenvolvimento do capital humano	Concebe o capital humano como singular e precioso. É adotado por organizações que investem no desenvolvimento do seu capital humano, por forma garantir a especificidade e singularidade do mesmo. A sua configuração de recursos humanos é baseada no compromisso e as relações no trabalho são centradas na organização.	Elevada	Elevado
Modelo de aquisição de capital humano	Concebe o capital humano como precioso, mas não singular. É adotado por organizações que promovem a aquisição das competências no mercado em detrimento das suas necessidades. A sua configuração de recursos humanos é baseada no mercado e as relações no trabalho são de natureza simbiótica e utilitarista.	Baixa	Elevado
Modelo de contrato do capital humano	Incute a possibilidade de o capital humano ser externo à organização. A sua configuração de recursos humanos é baseada na conformidade assente em regras e normas, sendo as relações no trabalho transacionais, sem compromisso e centralizadas na vertente económica.	Baixa	Baixo

Modelo de criação de alianças de capital humano	O capital humano é considerado como único, mas não é engenho para criar valor. As relações laborais assentam em parcerias e a estrutura dos recursos humanos é de colaboração, na qual são promovidas com práticas de formação em <i>team building</i> , utilização de mecanismos participativos, projetos de intercâmbio, rotação de postos de trabalho, entre outros.	Elevada	Baixo
---	---	---------	-------

Fonte: Lepak & Snell (1999).

1.3 Exigências do trabalho

Segundo Jones e Fletcher (1996), referem-se a exigências de caráter físicos, psicológicos, sociais e organizacionais que requerem esforço físico e/ou psicológico (cognitivo ou emocional) estando assim associados a custos. Os recursos referem-se a características físicas, psicológicas, sociais ou organizacionais que: ajudam na prossecução dos objetivos; redução dos custos associados às exigências do trabalho; estimulam o crescimento pessoal, aprendizagem e desenvolvimento.

Quando os trabalhadores se deparam com exigências elevadas, utilizam recursos para ultrapassar os contratempos, sendo que aquando esgotamento dos recursos, a manutenção do desempenho resulta em sintomas físicos e psicológicos, como a exaustão (Schaufeli & Bakker, 2004).

Demerouti, Bakker, Nachereiner & Schaufeli (2001), referem que as exigências do trabalho levam a consequências se impuserem um esforço adicional além da usual forma de atingir os objetivos de trabalho. Estas exigências oriundas do ambiente laboral podem ser: quantitativas (ex: sobrecarga laboral, número de horas e monotonia); ritmo do trabalho; cognitivas; emocionais e esconder as emoções (Maslach, Schaufeli, & Leiter 2001).

Tabela 4 - Exigências do Trabalho

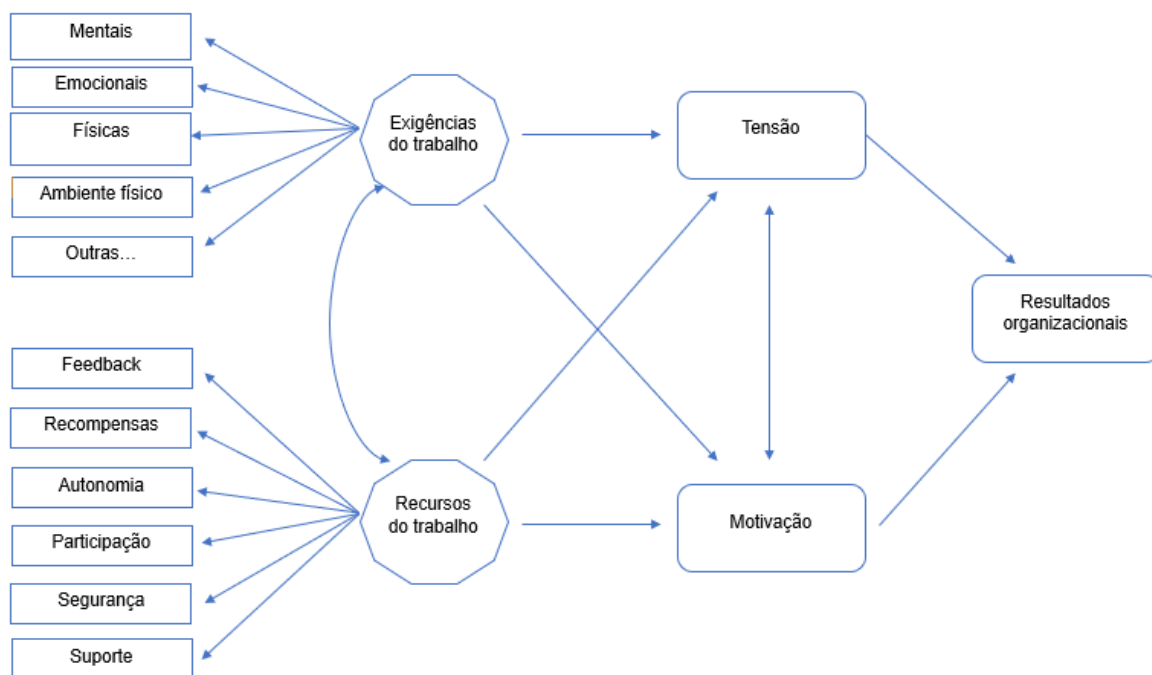
Exigências	Descrição
Quantitativa	Refere-se à sobrecarga de trabalho, pressão de trabalho ou elevada quantidade de trabalho para fazer num curto espaço de tempo.

Ritmo de trabalho	Refere-se ao facto do trabalho se é ou não realizado apressadamente.
Emocional	Refere-se à componente afetiva do trabalho e o grau em que o trabalho coloca o indivíduo em situações emocionalmente stressantes.
Cognitiva	Refere-se ao grau em que as tarefas de trabalho exigem um esforço mental contínuo excessivo no desempenho das suas funções.
Esconder emoções	Refere-se ao facto de o indivíduo conseguir ocultar a suas emoções.

Adaptado: Maslach et al. (2001).

Para além das exigências supramencionadas, existe outra multiplicidade de fatores, nomeadamente, o controlo sobre o trabalho, recompensas insuficientes, reconhecimento, desigualdade laboral, valores, ausências de recursos, falta de *feedback*, falta de autonomia e falta de apoio dos colegas e hierarquia (Maslach et al.,2001).

Figura 1 - Exigências do trabalho-recursos modelo de burnout



Fonte: Demerouti et al. (2001).

1.4 Riscos psicossociais

A Organização Internacional do Trabalho (1986), conceitua que os riscos psicossociais no trabalho derivam das interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, a natureza e das condições de trabalho, por um lado, e por outro das capacidades, as necessidades, os costumes, a cultura e as condições de vida dos trabalhadores fora do trabalho.

Segundo Cox & Cox (1993), os fatores psicossociais emergem dos encadeamentos de conteúdo, da organização do trabalho, dos sistemas de gestão e dos contextos ambientais e organizacionais, por um lado, e as competências e carências dos trabalhadores por outro; tais interações podem causar riscos para a saúde dos trabalhadores por meio das suas percepções e vivências.

Para Cox e Griffiths (1995), os riscos psicossociais são todos os fatores de “desenho”, gestão do trabalho e contextos sociais e organizacionais que têm potencial para causar danos físicos e/ou psicológicos.

Figura 2 - Fatores psicossociais no trabalho



Fonte: Frasquilho (2015)

No entanto, Ocaña e Rodriguez (2010), associam os riscos psicossociais de acordo com carência, inópcia ou exorbitância das condições laborais e das quais advêm consequências para a saúde do trabalhador.

A EU-OSHA⁵ (2023) define que os riscos psicossociais resultam de déficit na concepção, organização e gestão do trabalho, assim como, do contexto social de trabalho problemático,

⁵ Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho.

podendo originar consequências negativas a nível psicológico, físico e social tais como stress associado ao trabalho, esgotamento ou depressão.

1.4.1 Stress

O stress corresponde à reação bioquímica do organismo humano ao enquadramento ambiental, no qual, se reflete na tentativa de ajuste do corpo para atingir equilíbrio com a sua envolvente (Albrecht, 1988).

Lipp (1996, p.20), destaca dois sentidos do stress, pode ser descrito como “uma força, tensão, pressão, compressão” ou como um estado físico ou psíquico “carregado de energia deformante”.

Segundo Molina (1996), o stress é percebido pelo organismo humano como uma situação de tensão, podendo ser aguda ou crónica, que produz uma alteração no comportamento e no estado emocional do indivíduo, esta adaptação pode ser negativa ou positiva.

Mondardo & Pedon (2005) referem que o stress em princípio não se refere a uma doença, mas sim à reação do indivíduo a determinado estímulo, sendo que a reação varia de cada indivíduo.

De acordo com Masci (2001), o stress em quantidade adequada é um fator motivacional, mas que, no entanto, a nível reduzido pode causar tédio ou dispersão e que num nível excessivo pode causar ansiedade e cansaço.

Tabela 5 - Reações causadas pelo stress reduzido, intermédio e excessivo

Descrição	Nível reduzido	Nível intermédio	Nível excessivo (stress)
Atenção	Dispersão	Alta	Forçada
Motivação	Muito Baixa	Alta	Flutuante
Realização pessoal	Baixa	Alta	Baixa
Sentimentos	Tédio	Desafio	Ansiedade/Depressão
Esforço	Grande	Baixo	Grande

Adaptado de: Masci (2001, p. 77).

Para Sacadura-Leite e Uva (2007) a experiência de stress no trabalho está associada à percepção dos trabalhadores relativamente à complexidade de lidar com aspetos da sua situação laboral. O seu ambiente laboral abrange a exposição a fatores de risco de natureza física e psicossocial, associados às condições de trabalho e também com a própria atividade. A vivência de stress está interligada às tentativas para lidar com os problemas subjacentes e por alterações cognitivas, comportamentais e da função fisiológica. As alterações ocorridas são maioritariamente adaptativas a curto prazo, mas a longo prazo podem causar efeitos

negativos na saúde do trabalhador (Sacadura-Leite e Uva, 2007).

O stress laboral afeta os trabalhadores de todas as profissões pelo mundo, este é prejudicial não apenas na saúde dos trabalhadores, mas também, reiterado, o bem-estar de suas famílias (OIT, 2016).

Em 2023, Gaspar et *al.* estudaram a escala de riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental (Tabela 6), verificando que o trabalho afeta negativamente a vida do trabalhador e que as pessoas ao seu redor alertam para esse facto.

Tabela 6 - Escala de riscos psicossociais do trabalho relacionados com o bem-estar e a saúde mental

Questões	Média	Desvio padrão	% Concordo
Sinto que o meu trabalho me consome muito tempo e energia, afetando negativamente a minha vida	3,08	1,18	36,1
A minha família e os meus amigos dizem-me que trabalho demais	3,21	1,21	43,2
Nas últimas 4 semanas senti-me fisicamente exausto	3,22	1,23	42,6
Nas últimas 4 semanas, senti-me irritado	2,96	1,21	33,6
Nas últimas 4 semanas, senti-me triste	2,8	1,24	29,5

Fonte: Gaspar et *al.* (2023).

Segundo Coleman (1992), o stress pode ser diagnosticado através dos seguintes sinais e sintomatologias:

- Alteração evidente da personalidade ou de comportamento.
- Workaholic (doente pelo trabalho).
- Sinais de doença física ou mental, sendo as mais associadas ao stress: tremores ou sensação de fraqueza; tensão ou dor muscular; inquietação; fadiga fácil; falta de ar ou sensação de folego curto; palpitações; sudorese, mãos frias e húmidas; boca seca; vertigens e tonturas; náuseas e diarreia; rubor ou calafrios; polaciúria (aumento de número de urinadas); bolo na garganta; impaciência; resposta exagerada à surpresa; dificuldade de concentração ou memória prejudicada; dificuldade em conciliar e manter o sono e irritabilidade.
- Observar o modo como os indivíduos caminham, se movem e se sentam.
- Toxicomania.

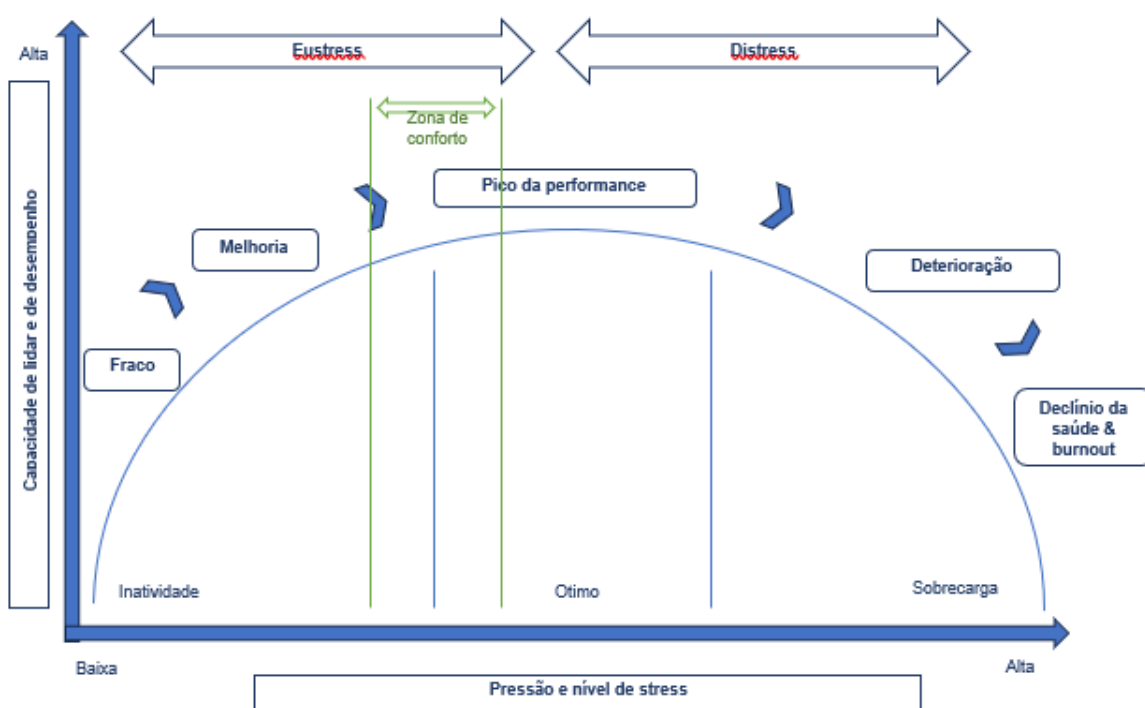
1.4.1.1 Eustress e Distress

Selye (1974), refere que o stress não nos mata, mas sim a nossa reação a este. Este autor definiu stress como tendo duas categorias: eustress e distress. Distress refere-se ao stress que afeta negativamente o indivíduo e o eustress tem um efeito positivo no indivíduo.

O eustress (euforia + stress) significa o stress saudável, agradável e curativo, nesta situação o esforço de adaptação gera sensação de realização pessoal, bem-estar e satisfação das necessidades, mesmo que decorrentes de esforços inesperados (Selye, 1993).

Eustress é o que fornece energia e motiva a fazer uma mudança, que capacita para superar obstáculos e doenças (Selye, 1974).

Figura 3 - Resposta humana à curva de stress



Fonte: Nixon (1976).

Distress refere-se à tensão com o desajuste do equilíbrio biopsicossocial por excesso ou carência de esforço, incompatível com tempo, resultados e realização. Este resulta em destruição e desequilíbrio orgânico, lesando a qualidade de vida, abrangendo a saúde, a esfera social e profissional (Lipp, 2004).

Tabela 7 - Impacto do Eustress e do Distress

Impacto do Eustress	Impacto do Distress
Aumento de energia	Privação de sono

Motivação	Fadiga
Aumento do foco	Enxaquecas
Cria alerta	Alterações de humor
Aumento da autoeficácia	Falta de apetite
Aumento de produtividade	Falta de ar
Visão positiva	Dor no peito
Aumento da resiliência	Problemas digestivos
Falta de foco	Sobrecarga

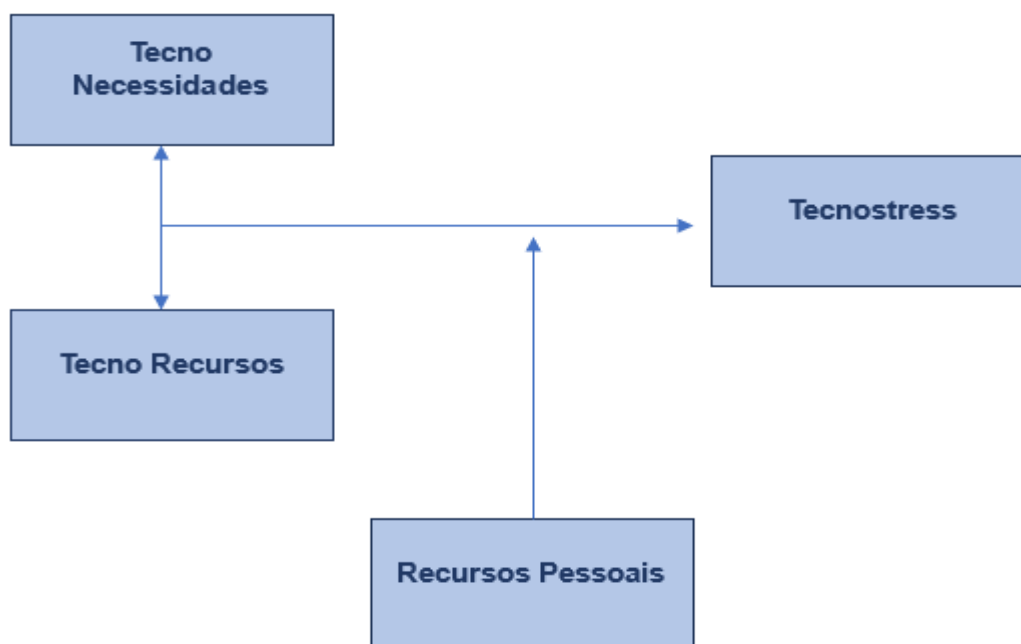
Adaptado de: Selye (1974).

1.4.2 Tecnostress

De acordo com Kovács e Casaca (2004), as novas tecnologias de informação e comunicação auxiliam na mobilidade de emprego, a flexibilidade, a conceção de emprego e a qualificação dos recursos (humanos ou materiais), conduzindo a uma sociedade cognitiva, centralizada na produção e fomento dos conhecimentos.

Com o desenvolvimento tecnológico, os trabalhadores são confrontados com novas “ferramentas” de trabalho, exigindo a aquisição de novas competências e de adaptação a novos processos laborais. Estas não são as únicas condicionantes da tecnologia, esta por si só é inócua aquando inexistência de interação. A interação com a tecnologia, submete o desempenho do trabalhador à condicionante de desempenho do próprio equipamento. Isto é, o equipamento na sua plenitude de desempenho não representa impedimento ao trabalhador no seu desempenho e/ou produtividade, mas aquando falha do equipamento submete o trabalhador a “pressões” originando reações orgânicas.

Figura 4 - Processo do tecnostress



Fonte: Demerouti et al. (2001).

Gaspar et al. (2023), em análise à escala do teletrabalho os dados obtidos ao nível da concordância foram inferiores aos 49%. Neste sentido, os trabalhadores revelaram que o teletrabalho acarreta fragilidades para as condições laborais e saúde dos trabalhadores.

Tabela 8 - Escala de teletrabalho

Questões	Média	Desvio padrão	% Concordo
Quando estou em teletrabalho, é-me garantido o acesso aos meios (tecnológicos ou outros) e às condições necessárias para suportar a minha atividade em regime de trabalho	3,53	1,29	49,0
Quando estou em teletrabalho, consigo realizar melhor a minha atividade (sem interrupções, sem perda de tempo nas deslocações, etc.)	3,57	1,29	48,1
Quando estou em teletrabalho, consigo gerir melhor o meu horário de trabalho	3,56	1,29	46,7

Fonte: Gaspar et al. (2023).

Segundo Brod (1984), o tecnostress resulta na incapacidade de adaptação na utilização das tecnologias de informação e comunicação (TIC).

Weil & Rosen (1997) definem como qualquer impacto negativo sobre as atitudes, pensamentos, comportamentos ou fisiologia causados direta ou indiretamente pela utilização das TIC, não se resumindo especificamente a um equipamento, mas qualquer forma de tecnologia (computadores, eletrodomésticos, telemóveis, entre outros).

No entanto, Salanova (2003) conceitualiza o tecnostress é um estado psicológico negativo relacionado com a utilização das TIC ou a ameaça que esta pode corresponder no futuro.

Tabela 9 - Fatores geradores de Tecnostress

Fatores de Tecnostress	Descrição	Causas
Tecno sobrecarga	Situações em que os usuários de tecnologias de informação são submetidos a trabalhar mais e de forma mais rápida para realizar as atividades num período curto.	Ansiedade e Tensão contante
Tecno invasão	Usuários estão submetidos a situações em que acreditam estar conectados durante todo o momento, causando indefinição entre o contexto pessoal e o profissional.	Frustração e Stress
Tecno complexidade	Perceção dos usuários relativamente às suas competências, em que se sentem inadaptados comparativamente a outros.	Stress
Tecno insegurança	Usuários sentem o seu emprego ameaçado e receosos em ser substituídos por outros que possuam melhor compreensão e desempenho na lidaçãõ com as tecnologias.	Tensão e Stress
Tecno incerteza	Usuários sentem instabilidade devido ao desenvolvimento tecnológico, ou seja, consideram que o seu conhecimento está tornando-se obsoleto.	Frustração e Ansiedade

Fonte: Ragu-Nathan, Tarafdar & Ragu-Nathan (2008).

1.4.3 Stressors

Os stressors são agentes internos ou externos que causam alteração da homeostase e exigem adaptação por parte do indivíduo na tentativa de alcançar novamente o equilíbrio ao ambiente (Lipp,1996). Os externos retratam os momentos vivenciados pelos indivíduos, relacionados com os ambientes sociais, políticos e organizacionais. No entanto, os internos equivalem a estímulos que fazem parte da perspectiva interior dos indivíduos, como os seus sentimentos, crenças e valores, as vulnerabilidades e a forma como cada um percebe o mundo (Giordano & Everly, 1979).

Os agentes stressors podem ter uma multiplicidade de origens, podendo cada um deles exercer de forma direta ou indireta influência na vida dos indivíduos acarretando malefícios, que podem possibilitar o surgimento de enfermidades, sendo estas tanto físicas quanto psicológicas, causando a redução gradativa da qualidade de vida devido à acometida exposição continua a estes agentes.

Os agentes stressors podem ainda ser classificados de acordo com a sua natureza biológica: relacionados à personalidade e psicossociais (Giordano & Everly, 1979).

Os agentes stressors de origem biológica retratam-se aqueles que surgem a partir de estímulos do ambiente, são considerados stressantes devido à sua natureza do qual fazem parte como, por exemplo, ruídos sonoros. Os stressors que são relacionados à personalidade estão associados a estados de ansiedade excessiva do indivíduo ou uma auto percepção negativa (Selye, 1993).

Os stressors psicossociais surgem através da interação do comportamento social dos indivíduos com a interpretação desse comportamento por meio das vivências ou outros métodos de aprendizagem, representam momentos de solidão, mudanças repentinas e excessivas na vida (Giordano & Everly, 1979).

1.4.4 Fases do Stress

Selye (1956) define o stress como uma resposta inespecífica do organismo a qualquer exigência, independente da sua natureza, em que este é externo ao indivíduo. Neste sentido, identificou três estágios referentes a Síndrome de Adaptação Geral (SAG): alarme, resistência e exaustão; dando origem ao modelo trifásico do stress.

Tabela 10 - Modelo trifásico do stress

Fases do stress	Descrição	Causas
Alarme	Esta é a fase positiva do Stress.	O organismo reconhece o stressor e efetua uma resposta orgânica rápida
Resistência	Ocorre se a fase alerta for mantida.	Nesta fase, ocorre um aumento da capacidade de resposta do organismo, independente da permanência ou não do stressor.
Exaustão	Fase negativa do stress.	O estímulo do stressor permanece e o organismo não é capaz de se adaptar adequadamente.

Fonte: Selye (1956).

No entanto, em 2000 Lipp definiu stress como uma condição de desequilíbrio das funções gerais corpóreas, desenvolvida por situações difíceis e particulares vivenciadas por cada

indivíduo. O stress surge como uma tentativa de resistir à uma ameaça, seja ela real ou imaginária, buscando alcançar o equilíbrio corporal e mental. O desequilíbrio leva o organismo a fazer uso dos seus recursos psicológicos e biológicos com o objetivo de lidar com a demanda existente. Porém, quando não se consegue mais lidar de forma saudável com o desafio, o organismo pode sofrer prejuízos a sua saúde global.

Derivado de um estudo é desenvolvido o modelo quadrifásico do stress, acrescentando uma nova fase ao modelo estabelecido por Selye e criando, assim, o modelo quadrifásico com as etapas: alerta, resistência, quase-exaustão e exaustão (Lipp M. & Lipp L., 2019).

Tabela 11 - Modelo quadrifásico do stress

Fase do Stress	Descrição	Causas
Alerta	Fase positiva do Stress.	Quebra da homeostase, em que o stressor é de curta duração, ocorrendo a posterior restauração da homeostase e o indivíduo sai desta fase sem danos para o seu bem-estar.
Resistência	Ocorre se a fase alerta for mantida.	O indivíduo utiliza mais energia adaptativa para se restaurar. Se a reserva for suficiente, o indivíduo restabelece a homeostase e sai do processo de stress. Se o stressor exigir mais esforço, para além da capacidade do indivíduo, o organismo fica mais vulnerável à ocorrência de danos.
Quase Exaustão	A tensão excede o limite de gestão e a resistência física e emocional começa a se quebrar.	O indivíduo consegue ainda articular o seu pensamento, sendo que este se intercala com momentos de total desconforto. Esta fase é caracterizada por muita ansiedade. As doenças surgem na fase de resistência e tendem a aumentar.
Exaustão	Fase negativa do stress.	Esta fase é patológica e ocorre quando o stressor perdura por um período mais alargado de tempo ou quando os stressors ocorrem em simultâneo. Nesta fase instala-se a exaustão psicológica em forma de depressão. A

		exaustão física se manifesta e as doenças aumentam, inclusive doenças graves psicossomáticas.
--	--	---

Adaptado: Lipp & Lipp (2019).

1.4.5 Coping

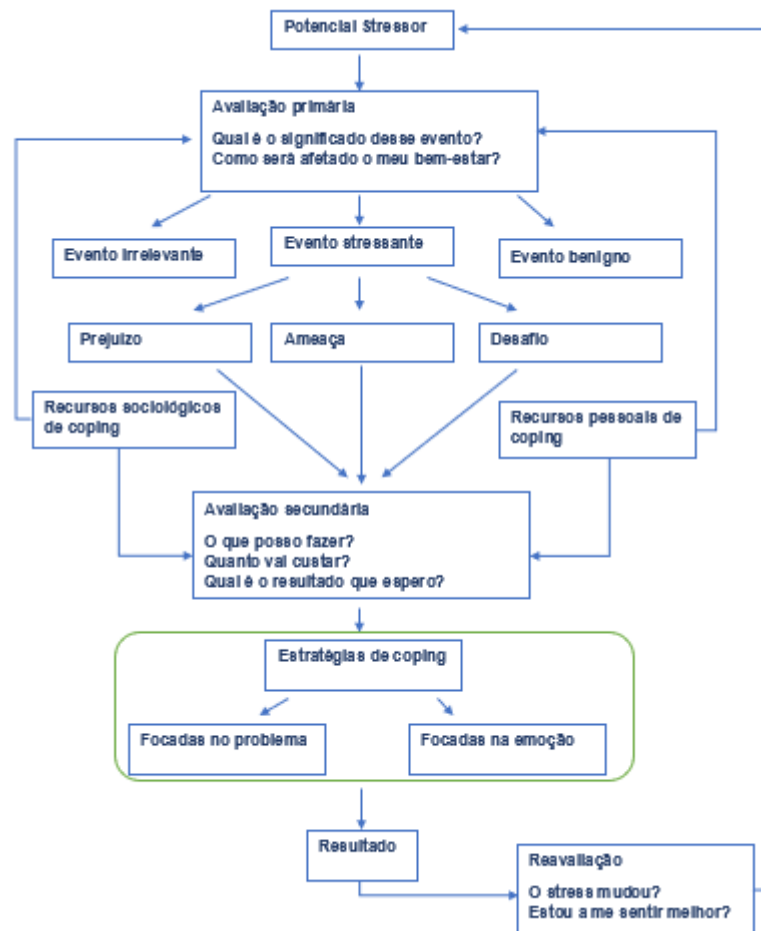
O conceito de coping é um processo transacional entre o indivíduo e o ambiente, com destaque no processo e nos traços de personalidade (Lazarus & Folkman, 1984).

A diferenciação entre o stress e o coping é a existência de uma correlação concetual que os torna conceitos simétricos: o stress equivale à ausência de uma resposta de coping, ao passo que o coping é a reação de reagir ao stress (Ramos, 2008).

Para Lazarus e Folkman (1984), coping resume-se à forma de como o indivíduo lida com a fonte indutora de stress; o indivíduo tenta alterar, reinterpretar ou minorar as emoções negativas de uma forma direta ou através de um esforço cognitivo, ou seja, é a estratégia ou recurso para lidar com o stress. Para estes autores o coping envolve dois processos ou categorias:

- Focado no problema, que consistem em executar mecanismos para ultrapassar as vicissitudes, seja diretamente, modificando o curso das ocorrências, ou indiretamente, consentindo à percepção dissipar-se sobre um outro foco. São estratégias mais direcionadas para a realidade, sendo capazes de modificar as pressões ambientais, por tentativa de remoção ou abrandamento da fonte causadora.
- Focado na emoção, que representam os processos intrapsíquicos de reanálise da situação, como a negação, a repressão, a racionalização ou a distração, de forma a diminuir as consequências do stress. Esta tipologia de coping não modifica a situação, mas auxilia o indivíduo na sua gestão emocional, e assim, manter uma autoestima positiva, mantimento da esperança e do bem-estar.

Figura 5 - Modelo de processamento de stress e coping



Fonte: Lazarus & Folkman (1984).

O processo de coping é uma variável conciliadora entre a ocorrência e a resposta, se o procedimento se operar idealmente o resultado é positivo, ou seja, o processo produz efeitos adaptativos (Ribeiro, 2007).

O indivíduo aprende a lidar com o stress pela sua própria experiência, mas se as suas estratégias forem inadequadas e ineficazes para lidar com a fonte, o indivíduo fica mais suscetível ao desenvolvimento de patologias. Isto porque, o indivíduo entra num ciclo vicioso no qual não consegue obter uma resposta adequada ao stress ocorrendo a escalada de intensidade e exposição duradoura e reiterada (Ramos, 2008).

1.4.6 Burnout

Herbert Freudenberger (1974) define o Burnout como um processo de exaustão física e emocional, resultante das condições adversas do trabalho e excessivas exigências energéticas e recursos individuais.

O Burnout é definido como resultado de uma exposição prolongada a condições de stress, não moderado, em que o indivíduo aplica um esforço excessivo, mental e físico, na tentativa

de alcançar a homeostase, originando consequências para a saúde (Codo & Vasques-Menezes, 1999).

Segundo Maslach et al. (2001), define o conceito de Burnout como um fenómeno psicossocial, que surge como uma resposta crónica a fatores de stress interpessoais ocorridos em contextos de trabalho. O Burnout não é apenas um problema individual, mas associado ao ambiente social e laboral circundante. Este refere-se a uma reação à tensão emocional crónica ao lidar constantemente com indivíduos. É um constructo formado por três dimensões relacionadas, mas independentes, definidas por exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal no trabalho (Maslach & Leiter, 1997).

Tabela 12 - Perspetiva tridimensional do Burnout

Dimensão	Descrição	Causas
Exaustão emocional	Representa o elemento afetivo do Burnout, esgotamento físico e psicológico.	O indivíduo sente que atingiu o limite das suas competências. Consequentemente, existe um afastamento emocional no seu local de trabalho.
Despersonalização	Traduz-se na manifestação de atitudes negativas nas relações interpessoais, desprovida de empatia.	Há um aumento da irritabilidade e uma diminuição de motivação. Existe também uma construção, por parte do indivíduo, de uma defesa para se proteger dos sentimentos de impotência, frustração, cinismo e indefinição.
Reduzida realização pessoal	Cinge-se a sentimentos de perda de confiança pessoal, de ineficácia e de baixa produtividade no trabalho.	Os efeitos da desmotivação e da falta de concretização, inerentes à situação difícil, apesar da repetição de esforços, não existe o efeito positivo esperado. O desemprego por abandono é uma possível consequência.

Adaptado: Maslach, Jackson & Leiter (1981).

Segundo a WHO⁶ (2019), o Burnout é uma síndrome considerada como efeito do stress crónico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizado por três dimensões:

- noção de estafa ou exaustão de energia;

⁶ World Health Organization.

- incremento da distância mental do trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo associado ao trabalho;
- eficácia profissional reduzida.

No ano transato, a WHO incorpora o Burnout na lista de doenças ocupacionais, em que, define como enfermidades adquiridas pelo trabalhador após exposição a fatores de risco decorrentes da sua atividade laboral, que afetam sua saúde física e mental.

Segundo Gaspar et al. (2023) em estudo realizado, 79,7% dos trabalhadores em Portugal apresentam um sintoma de burnout e destes 63,5% referiram cumulativamente ter exaustão, tristeza e irritabilidade.

Tabela 13 - Nível de burnout

Descrição	%
Nível de Burnout	
Sem burnout	
Com pelos menos um sintoma de burnout	20,3
	79,7
Intensidade de Burnout	
Um sintoma de burnout	16,2
Dois sintomas de burnout	20,3
Três sintomas de burnout	63,5

Fonte: Gaspar et al. (2023).

1.5 Conciliação Família-Trabalho e Trabalho-Família

Greenhaus & Beutell (1985), conceitualizam o conflito entre trabalho e a família como a ocorrência das exigências do papel desempenhado numa das dimensões (trabalho ou família) são incompatíveis, interferem ou dificultam o desempenho do papel na outra dimensão.

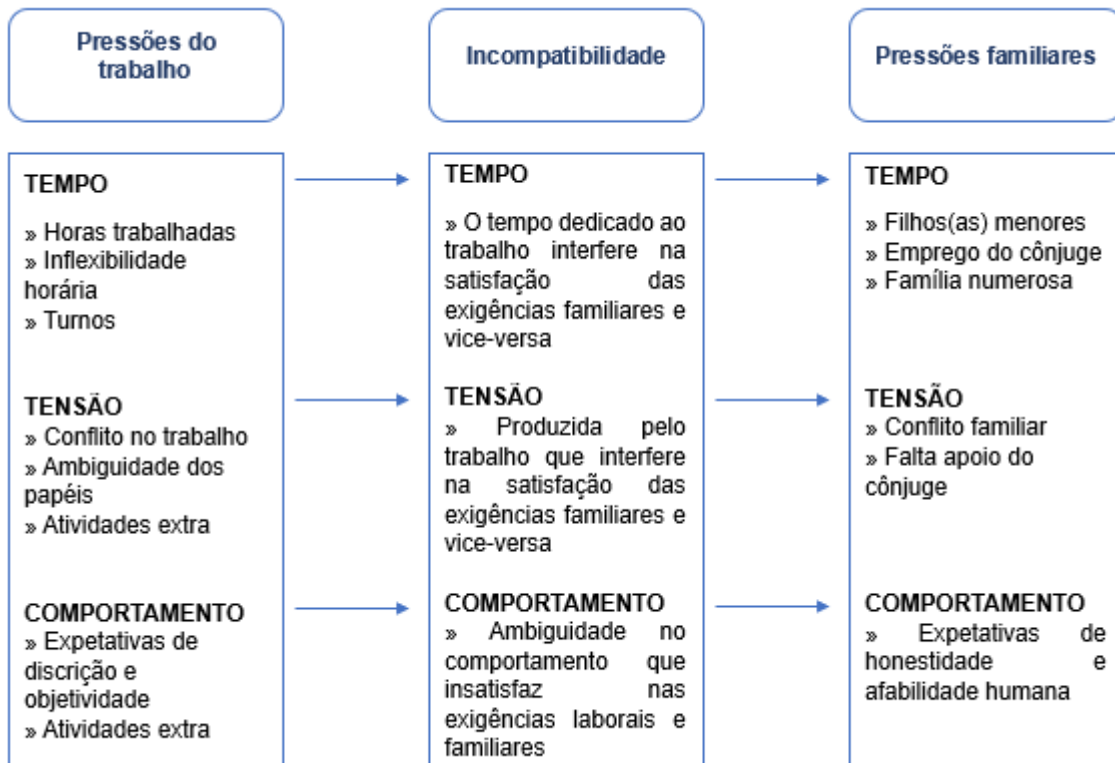
Este tipo de conflito poderá ser definido pelo consumo de recursos individuais de três formas (Greenhaus & Beutell, 1985):

- com base no tempo - quando o tempo passado a satisfazer um dos papéis interfere na participação no outro papel;
- com base na tensão - quando a tensão (e.g., emoções negativas, fadiga) experienciada num papel interfere na participação no outro papel;
- com base no comportamento - quando os comportamentos num domínio são incompatíveis com as exigências do outro domínio.

Contemporaneamente, as abordagens dos estudos da relação entre o conflito trabalho família/família-trabalho, podem ser agrupadas em três perspetivas: a negativa, a positiva e a

integradora. A perspectiva negativa consiste na quantidade reduzida de recursos (tempo e energia) que os indivíduos possuem para o desempenho de outro papel. Esta ocorrência resulta numa redução da presença do indivíduo nas suas diferentes esferas, originando momentos de tensão (Carlson & Grywacz, 2008).

Figura 6 - Incompatibilidade de pressões entre trabalho e a família



Fonte: Greenhaus & Beutell (1985).

A perspectiva positiva refere-se aos recursos ilimitados que o indivíduo possui, independentemente da quantidade de papéis que este desempenha, originando aspetos positivos para os indivíduos (Carlson & Grywacz, 2008).

Por último, a perspectiva integradora é vista como um equilíbrio entre a perspectiva positiva e negativa (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).

Para French; Dumani; Allen & Shockley (2017), o conflito trabalho-família correlata com várias consequências negativas, revelando-se como uma potencial fonte de mal-estar e insatisfação para as atitudes e bem-estar dos indivíduos, com consequências nefastas para as organizações.

2. Metodologia

2.1 Problemática e Objetivos

As organizações tendem a ser cada vez mais inovadoras e tecnológicas, mas será que fatores como as condições de trabalho, organização do trabalho, exposição aos riscos, entre outros, acompanham a mutabilidade do mundo laboral. Os processos organizacionais serão adequados às novas realidades do mundo do trabalho, ou existe carência de atualização de análise e avaliação.

Neste sentido, surge a temática em estudo, em que visa analisar no âmbito da docência se as alterações introduzidas no âmbito de uma pandemia, se a organização adaptou os seus processos e medidas, de modo a mitigar condições laborais e a exposição a riscos psicossociais.

Atualmente os docentes, lecionam em regime misto de ensino, alternando entre o regime presencial e o ensino a distância (EaD). Em 2020, os docentes tiveram de se adaptar a uma nova realidade letiva, tendo ocorrido a prossecução nos anos letivos seguintes.

Este estudo visa analisar e caracterizar as condições laborais e a existência de riscos psicossociais nos docentes, tendo por objetivos:

- Analisar as condições laborais;
- Analisar e identificar fatores condicionantes;
- Analisar a existência de riscos psicossociais nos docentes.

2.2 Instrumento

Neste sentido, de forma a apurar a perceção dos docentes, o método qualitativo demonstrou ser a metodologia adequada para a obtenção dos dados. Isto porque, a natureza de objeto do estudo exige uma interação entre o pesquisador e o pesquisado, de modo, a contextualizar as suas experiências, sentimentos e perceção.

Assim sendo, as metodologias de investigação seguidas neste estudo, em termos de procedimento técnico, envolveram uma pesquisa de dados através de entrevista semiestruturada aplicada numa amostra aleatória de docentes da ESCE.

A utilização da entrevista permite uma abordagem qualitativa, através da análise das opiniões dos docentes que constituem a amostra aleatória, permitindo a obtenção de dados mais enriquecedores, pois os participantes não se encontram limitados às opções de respostas. Desta forma, as respostas obtidas permitem analisar um espectro mais alargado, e permite a obtenção da perceção “real” dos participantes tendo em conta a subjetividade de cada um.

Quanto à natureza, esta investigação pode ser classificada como uma investigação aplicada, pois trata-se de um estudo de caso com fins académicos, que tem por objetivo a aquisição de novos conhecimentos orientados para uma caracterização de uma situação concreta, sendo

uma pesquisa transversal, dado que a recolha de dados foi circunscrita a um curto e dado espaço temporal.

A entrevista (Apêndice 1), constituído por 5 dimensões, pretendia identificar condições laborais e riscos psicossociais:

- Dimensão 1 – Condições Laborais;
- Dimensão 2 – Organização do Trabalho;
- Dimensão 3 – Exigência Cognitiva/Emocional;
- Dimensão 4 – Stress/Tecnostress;
- Dimensão 5 – Conciliação Família-Trabalho vs Trabalho-Família.

Para a análise dos dados, será efetuada uma análise qualitativa das respostas obtidas, de modo a identificar potenciais fatores de exposição a condições laborais deficientes ou a riscos psicossociais.

2.3 Participantes

A entrevista foi aplicada a uma amostra aleatória simples de docentes, que lecionam na ESCE do Instituto Politécnico de Setúbal (IPS), em que atualmente conta com cerca de 156 docentes. Em termos de género, verifica-se que na ESCE 84 dos docentes são do género masculino e 72 do género feminino (ESCE,2023).

A entrevista foi aplicada a uma amostra aleatória por conveniência, a um universo de 10 docentes, sendo que 7 são do género feminino e 3 do género masculino.

Nesta instituição são ministrados conhecimentos em diferentes áreas de especialização (contabilidade e finanças, recursos humanos, marketing, distribuição e logística e sistemas de informação), existindo ainda protocolos com outros organismos do IPS na administração de mestrados (ESE, ESHTe, ESS e ESTS).

A instituição apresenta uma variabilidade de regimes de ensino e cursos disponíveis, existindo docentes que lecionam numa variabilidade de cursos intercalando com os regimes de ensino utilizados pela instituição.

2.4 Procedimento

A entrevista, decorreu em dois regimes, de acordo com disponibilidade dos docentes, havendo necessidade de deslocação à instituição alvo e, noutros casos, efetuado agendamento em plataforma digital (Microsoft Teams).

A duração média das entrevistas, tiveram pelos 30 minutos independentemente do regime adotado para a recolha de dados. Os dados foram recolhidos mediante recolha de áudio,

sendo posteriormente transcritos e destruídos os áudios por forma a conservar o anonimato dos participantes.

A abordagem de apelo no estudo, foi efetuada através de *email* institucional, em que foram explicitados os objetivos, breve enquadramento sobre a temática em estudo e ressaltando a importância da sua colaboração.

3. Apresentação e discussão dos dados

Neste capítulo, serão apresentados os dados recolhidos, assim como, posteriormente será efetuada a discussão dos resultados tendo por referência o enquadramento supramencionado.

3.1 Apresentação dos dados

Neste capítulo serão apresentados e analisados os dados recolhidos, considerando as diferentes dimensões que subdividiram a entrevista semiestruturada.

A problemática do estudo é analisar e caracterizar as condições laborais e a existência de riscos psicossociais, em que são objetivos específicos: analisar as condições laborais, analisar e identificar fatores condicionantes e analisar a existência de exposição a riscos psicossociais nos docentes.

Procedeu-se então à análise qualitativa das respostas obtidas (Apêndice 2), recorrendo à análise de conteúdo através da elaboração de uma tabela matriz (Tabela 14).

Tabela 14 - Matriz análise dos dados obtidos por dimensão

DIMENSÃO	DOCENTE	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
	QUESTÃO										
CONDIÇÕES LABORAIS	Q1	Carga de trabalho Equipamentos informáticos	Atualização de infraestruturas Equipamentos (computadores)	Melhorar as condições dos gabinetes Iluminação Climatização Equipamentos (cadeiras, PC) Criação de espaços de trabalho/lazer partilhados	Espaço de descanso para alunos, docentes e não docentes.	Computadores - Monitores pequenos, ausência de câmaras. Aquisição de cadeiras individuais para as salas de aula.	Problemas com o wi-fi Falta de apoio informático Computadores Ambiente Térmico	Problemas com o wi-fi Computadores Câmaras das salas de aula	Retribuição Computadores Ambiente térmico	Ambiente térmico Disposição das secretárias das salas de aula Dimensão das turmas	Manutenção de equipamentos Formação TIC Ambiente térmico Iluminação
	Q2	Contrato em Funções Públicas, regime de exclusividade	Contrato em Funções Públicas, regime de exclusividade	Contrato Sem Termo, regime de exclusividade	Contrato em Funções Públicas, regime de exclusividade	Contrato por tempo indeterminado	Contrato em Funções Públicas, regime de exclusividade	Contrato em Funções Públicas, período experimental de 5 anos	Contrato a prazo (successivos) Tem outra atividade profissional	Contratada a 50%, acumulação de funções na função pública	Contrato a termo, duração 2 anos
	Q3	Comunicação excelente	Bastante bem	Comunicação informal cordial, não gosta da atitude de fazerem "valer" da hierarquia.	Comunicação é boa, dentro do departamento e com a direção.	Comunicação informal flui muito bem. Comunicação formal problemas com o canal utilizado. Não saber a quem recorrer sobre determinadas temáticas.	Comunicação feita mais ao nível hierárquico.	Existência de cultura e colaboração interpares. As pessoas passam pouco tempo na instituição o que se reflete nas interações.	Comunicação é feita via email, contacto pessoal é raro.	Amistosa e informal. Reuniões efetuadas por via eletrónica.	Comunicação é boa entre colegas e com a hierarquia.
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	Q4	Coordenação Docente	Docente Coordenação Conselhos Comissões Atividades com a envolvente	Docente Coordenação Investigador(a)	Coordenação Docente	Docente Conselho Vice-presidente Investigador(a) Perito(a) em algumas instituições Auditor(a) de avaliações externas	Docente Juri	Docente Investigador(a)	Coordenação Docente Juri	Responsável de UC Docente Investigador(a)	Responsável de UC Docente Elemento de apoio à coordenação
	Q5	Encarou bem, mas traduziu-se num aumento da carga de trabalho.	Otimista, forma complementar de ensino.	Gostou da experiência, evidenciadas dificuldades com a captação da atenção dos alunos e assiduidade dos mesmos.	Aquando questionado(a) desencadeou transpiração relembrar. Foi um súbito, momento assobrado. No momento final mencionou ter chorado.	Não gostou e não conseguiu adaptar. Não existia condições para a exigências, tendo de utilizar equipamento próprio para lecionação.	Como um desafio, reagiu bem à mudança.	Refere ser o futuro e que não de responsabilidades social. Dá muito trabalho a preparação.	Foi muito stressante e houve cansativa e houve acréscimo de trabalho. Sensação de dar aulas para o "vazio".	Já possui experiência com o ensino a distância. Principal problema foi como os alunos encararam a modalidade de ensino e as limitações inerentes à tipologia de ensino.	Não tinha conhecimento da plataforma de ensino a distância. As mesmas influenciam o seu sistema nervoso, não visionar o público.
	Q6	Sente-se valorizado(a) e reconhecido pelos colegas e alunos.	Sim	Não tem noção, mas é solicitada a sua participação em determinadas atividades.	Existe preconceito por não possuir doutoramento. Mas sente-se valorizado(a) pelos colegas e direção.	Não é que se sinta valorizado(a), mas quando integrou órgãos começou a sentir. Existe solicitações e convites.	Não, o relacionamento interpessoal mudou.	Sim, alvo de convites para participar em investigações.	Sim, pelas sucessivas renovações contratuais.	Sim, apesar de estar a tempo parcial. Nota a atribuição de mais responsabilidades.	Tem vindo a ser desafiado(a) a abraçar novos desafios, para participar em eventos.

DIMENSÃO	DOCENTE	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
	QUESTÃO										
EXIGÊNCIA COGNITIVA/EMOCIONAL	Q7	Sim, exigência de inovação, investigação e atenção aos detalhes.	Sim, horários divergentes e atividades multidisciplinares.	Sim, evolução constante das TIC. Necessidade de atualização sobre metodologias de ensino, materiais e métodos de avaliação.	Sim, atenção ao decorrer das aulas e interação dos alunos.	Sim, permanente atualização dos referenciais teóricos, metodologias de ensino. Vertente que desgas ta	Completamente, atenção aos elementos integrantes da turma.	Trabalho cognitivamente exigente, trabalha-se menos horas mas é mais cansativo.	Exige foco nas atualizações das temáticas.	Sim, devido ao nível de exigência aplicado aos alunos e docentes. Criar novas metodologias e elementos de avaliação.	Sim, preparação das aulas, esforço ao nível da investigação para se manter atuais. Manter e imprimir dinâmica em aula. Motivar os alunos. Acompanhamento dos trabalhos.
	Q8	Envolve-se bastante, fator que gera stress.	Muito	Sim, sentimento de que contribuiu para o crescimento das pessoas.	Sim	Sim, tem gosto pela profissão.	Já esteve muito mais. Dada a circunstância necessita de cuidar da sua saúde mental.	Positivo, apesar de acarretar alguns riscos.	Sim, gosto por dar aulas.	Gostava de se sentir mais, mas refere ser condicionante de ser professor(a) convidado(a).	Completamente envolvido(a) com o trabalho. Confessa a que tem alturas em que não tem tempo, nem ao fim de semana. Sente necessidade de desacelerar, o organismo começa a dar sinais.
	Q9	Sentimento misto: Negativo - Dificuldade em motivar os alunos e a sua vontade de reflexão sobre as temáticas. Positivo- Envolvimento na aprendizagem dos alunos.	Muito positivas, gratificante visualizar o percurso dos alunos.	Muito positivas. Quando vê o sucesso dos alunos. Quando não acontece sente como falha sua.	100% positivas, ao dar aulas tem abstração dos problemas.	Positivas, as negativas são pontuais e facilmente ultrapassadas. Piores anos da Docente foi no período pandémico.	Nasceu para a Docente, mas refere dificuldade de lecionação devido à postura dos alunos.	Positivo, ajudar os alunos impactando na sua vida. Negativo a precariedade da carreira de docente.	Mais positivas, sentir que pode ajudar no desenvolvimento das competências das pessoas.	Positivas, mesmo estando cansado(a) no momento que está em aula tudo desaparece.	Positivas, mesmo estando cansado(a) no momento que está em aula tudo desaparece.
STRESS/TECNOSTRESS	Q10	Sentimento ambivalente, às vezes tem vontade de ir. Fator turma influência dicotomia	Positivo, entusiasmo e alegria	Tranquilo. Gosto pelo o que faz, mas a energia demora cada vez mais a repor.	Nunca entra no carro sem vontade de ir para a escola.	Bastante bem e com vontade de ir trabalhar. Sente que o trabalho é um escape.	Neste momento, com pouca motivação, vai cumprir.	Contente, adora o trabalho.	Entusiasmado(a), desliga da atividade profissional anterior.	Ótimo, nunca se sentiu cansado(a), contou os dias ou as semanas.	Dificuldade em levantar de manhã, mas vai trabalhar com vontade. Sente que de alguma forma tem impacto na vida das outras pessoas.
	Q11	Cansado(a) Cansado físico, psicológico e mental.	Satisfeito(a), mas frequentemente cansado(a).	Divide e entre a satisfação e alguns stress.	Entusiasmado(a), às vezes cansado(a).	Gratificante, em modo "relex" no percurso para casa.	Sentes e aliviado(a), no final da semana pensa só "sobrevivi a mais uma".	Muito bem. Refere no entanto ser Workaholic e que deveria trabalhar menos.	Cansado(a), mas satisfeito(a). Não lhe dá sono à noite porque a cabeça não desligou.	Desgastante ao fim do dia e ao fim do ano escolar. Uma vez a andar, outras a correr e outras a arrastar.	Cansado(a), acha que não deu tudo de si. A nível cognitivo um desgaste elevado devido à quantidade de informação por tratar.
	Q12	Dificuldade com as TIC. Fator que gera stress.	Positiva, utiliza porque evidencia um mais-valia a sua utilização. Não é "expert".	Boa, por ser a sua área de formação. Não lhe gera stress.	Tem vontade, mas pouca paciência para procurar novas "coisas". Utiliza com base em instruções.	Excelente na ótica do utilizador, facilidade numa multiplicidade de plataformas.	Teve de aprender muito, mas não teve tempo para aprofundar outras metodologias.	Boa na ótica do utilizador e entusiasta.	Consegue-se adaptar através de formação e workshops, mas com algumas dificuldades.	Sim às vezes cansativo, olhar para um ecrã, teclado a posição ergonómica.	Sim, básico. Com dificuldade, depende da interajuda de terceiros.
	Q13	Não desconnecta, trabalha entre 12 a 13 horas por dia. Constante recebimento de emails.	Sim, recebimento de emails e mensagens a toda a hora.	Sim, constantes emails, Teams e aplicações de mensagens. Recebimento a qualquer hora.	Ajudou na reformulação da unidade curricular. Sem problema de desconexão.	Consegue e desconnectar. Só em casos excecionais é que responde aos emails aos fim de semana ou fora de horas.	Faz, neste momento, uma melhor gestão da sua disponibilidade. No período pandémico não desligava, trabalhando de segunda a domingo.	Refere que as tecnologias cria a expectativa de disponibilidade total. Desconecta-se, mas está consciente da informação que lhe é remetida, responde a situações excecionais extra horário.	"São os glutões do tempo", conceito de acessibilidade e todos os assuntos passam a urgentes. As ferramentas e equipamentos permitem a disponibilidade. Desligou as notificações.	Invide, mas faz uma gestão da informação/pedidos recebidos.	Dificuldade em desconectar. Mas de momento a tentar criar algum distanciamento, diferindo a resposta a emails.

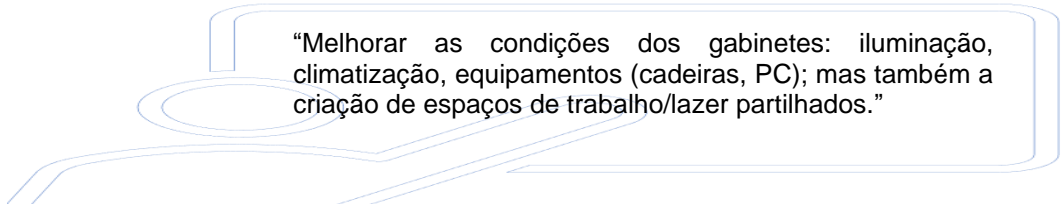
DIMENSÃO	DOCENTE	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
	QUESTÃO										
CONCILIAÇÃO FAMILIA/ TRABALHO VS TRABALHO/FAMILIA	Q14	Bastante, praticamente só refeições e trabalho.	Tenta conciliar, mas tem impacto na vida pessoal e/ou profissional os acontecimentos negativos ou positivos.	Sim, tempo "roubado" à família por exigências da profissão.	Não, disponibilidade de acordo com o ciclo pessoal/familiar.	Afeta sempre, mas não negativamente. Sente facilidade em conciliar as duas dimensões devido à flexibilidade horária.	Sim, conta com o apoio da pessoa que tem ao seu lado.	Trabalho condiciona a disposição, mas tenta que aja equilíbrio.	Afeta, retira tempo para outras atividades de lazer.	Não, os horários familiares são compatíveis com o horário de trabalho.	Sim e contrariamente também. Horários conflituam com o tempo familiar e as exigências profissionais são crescentes.
	Q15	Não tem ânimo para outras atividades, nem disponibilidade.	Sim, bicicleta, nadar, caminhar, correr e viajar.	Caminhada ao final do dia.	Sim, dormir, viajar, tempo com amigos e família e estar sem fazer nada.	Leitura e passar tempo com a família.	Des cansar, aquando decisão de ausência por incapacidade temporária chorou por se sentir que estaria a abandonar os alunos.	Prioridade é a família, filho menor.	De momento não tem atividades de lazer, estando a se ressentir a nível da sua saúde.	Des cansar, ver uma série, ler livros e não fazer nada.	Já consegue, tendo passado um fim de semana fora sem computador. Está focado(a) em encontrar equilíbrio para todas as suas dimensões pessoais/privadas.
	Q16	Seria ideal, permitia articular com outras tarefas, nomeadamente investigação.	Positivo, permitindo mais investigação.	Não pensas e a solução, mas sim suporte para tarefas administrativas.	Não, refere que a solução poderia passar por uma redução dos semestres.	Poderia ser produtivo, mas refere que uma solução viável seria a redução da dimensão das turmas. Refere ser fator de aumento da carga de trabalho.	Seria benéfico, permitia aos alunos adquirir mais autonomia e permitia aos docentes tempo para outras tarefas exigidas.	Era importante, refere que a Docente é uma profissão esquizofrénica. Permitia disponibilida para investigação e tarefas administrativas.	Es estruturada seria benéfico, sem exigências com outras tarefas e/ou investigações.	Benéfico, mas necessidade de apoio aos docentes para tarefas administrativas de forma a estarem libertos para o des empenho efetivo da Docente/investigação.	Sim, permitiria realizar investigação.

De seguida se apresenta os dados obtidos nas 10 entrevistas efetuadas aos docentes, de acordo com as dimensões: condições laborais; organização do trabalho; exigência cognitiva/emocional, stress/tecnostress e conciliação família/trabalho vs trabalho/família.

Os docentes na primeira dimensão analisada, referem algumas fragilidades das condições relacionadas com uma multiplicidade de fatores. São referenciados problemas:

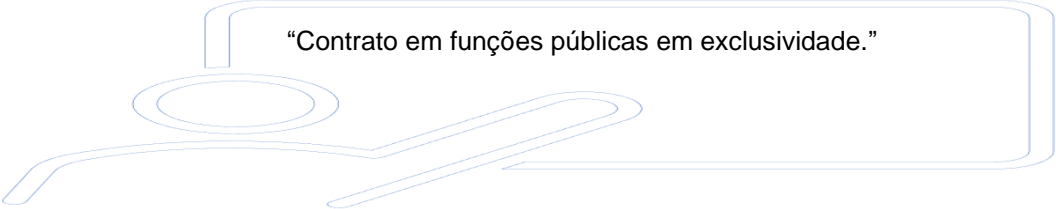
- Térmicos - que se referem à climatização dos gabinetes e salas de aula, alguns se interligam com as infraestruturas da instituição, mas outras referem-se à inexistência de equipamentos de climatização eficazes.
- Tecnológicas – existência de problemas com equipamentos informáticos, nomeadamente, computadores e monitores. Os computadores existentes nos gabinetes estão desatualizados, não possuem câmara e os monitores são de polegada reduzida. A questão da rede *wi-fi*, também é referida como problemática, causando constrangimentos aos docentes e discentes.
- Iluminação – Descrito a existência de lâmpadas de cor diferenciada, que com o prolongar da exposição causa riscos para os docentes.
- Formação – Existe a perceção da necessidade de mais formação na área das tecnologias de informação, de modo, a usufruir das funcionalidades dos novos equipamentos adquiridos.

Para além do supramencionados, os docentes referem a carga de trabalho excessiva, dimensão das turmas, disposição das secretárias das salas de aula, retribuição e a manutenção como fatores críticos.



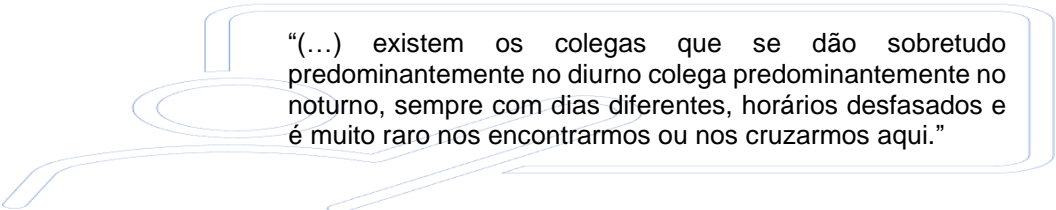
“Melhorar as condições dos gabinetes: iluminação, climatização, equipamentos (cadeiras, PC); mas também a criação de espaços de trabalho/lazer partilhados.”

A maioria dos docentes possui um contrato de trabalho em funções públicas em regime de exclusividade, existindo um com contrato sem termo em regime de exclusividade, um com contrato por tempo indeterminado, um com contrato a prazo, um contratado a 50% com acumulação de funções na função pública e um contratado a termo.



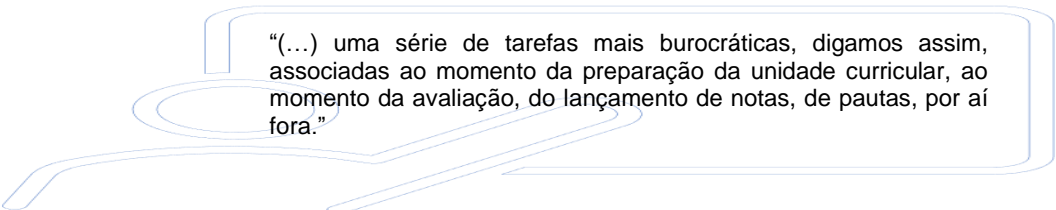
“Contrato em funções públicas em exclusividade.”

Quando questionado sobre a comunicação entre colegas e hierarquia, referem que a mesma é bastante boa, nomeadamente, que a comunicação informal flui muito bem. No entanto, referem problemas com o canal adotado para a difusão da informação e existência de declínio das interações “cara a cara” devido ao uso das tecnologias da informação e comunicação e ao desfasamento horário entre colegas.



“(…) existem os colegas que se dão sobretudo predominantemente no diurno colega predominantemente no noturno, sempre com dias diferentes, horários desfasados e é muito raro nos encontrarmos ou nos cruzarmos aqui.”

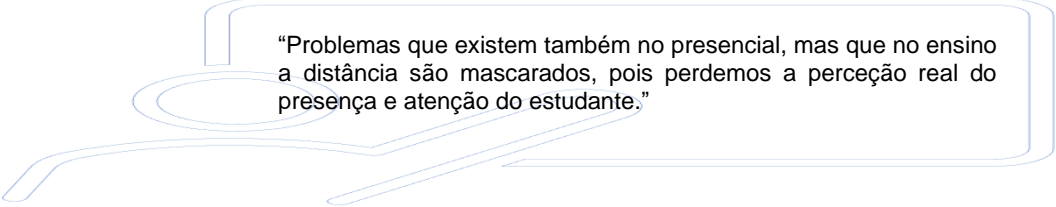
Relativamente à segunda dimensão, organização do trabalho, os docentes descrevem uma multiplicidade de tarefas inerentes às suas profissões. O desempenho de funções de docentes, não se limita à lecionação sendo inerentes outras funções e tarefas, desde: coordenação de unidades curriculares; coordenação de um curso: membros de conselhos, comissões e júris; investigadores e outras atividades profissionais principais. Os mesmos devem manter uma relação cordial com toda a envolvente, nomeadamente, com organizações.



“(…) uma série de tarefas mais burocráticas, digamos assim, associadas ao momento da preparação da unidade curricular, ao momento da avaliação, do lançamento de notas, de pautas, por aí fora.”

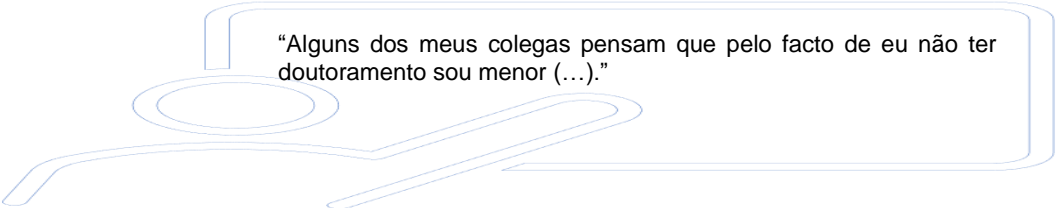
Quando questionados sobre a nova modalidade de ensino instituída aquando período pandémico, as opiniões subdividem-se entre positivas e negativas. Para alguns, foi um período de crescimento referenciando que se traduziu numa “ferramenta” de ensino. No entanto, para outros se transpôs num período de ensino desgastante, assoberbante e aumento da carga de trabalho. Esta nova modalidade de ensino, apresentou algumas fragilidades na ótica dos utilizadores, no que se concerne à lecionação ser efetuada para uma sala de aula “vazia”. Os docentes nesta modalidade de ensino “perdem” o contacto com os

restantes intervenientes, sendo esta uma das limitações apontadas. Outras limitações se referem à inexistência de equipamentos providenciados pela instituição de ensino, tendo que os próprios docentes de utilizar os seus equipamentos e redes *wi-fi* para a leção. Ressalta-se o facto de um docente referir que no final deste período letivo foi submerso por uma carga emocional que culminou lacrimejo.



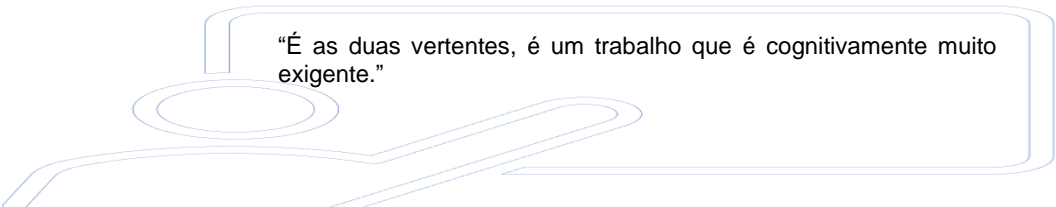
“Problemas que existem também no presencial, mas que no ensino a distância são mascarados, pois perdemos a percepção real do presença e atenção do estudante.”

Quanto a se sentirem valorizados, maioritariamente dos docentes referem que se sentem valorizados pelos seus colegas, sendo alvo de convites de participação para investigações, eventos e órgãos. No entanto, existem algumas fragilidades no que concerne ao estigma de não se possuir doutoramento por alguns docentes e a mudança no relacionamento interpessoal.



“Alguns dos meus colegas pensam que pelo facto de eu não ter doutoramento sou menor (...).”

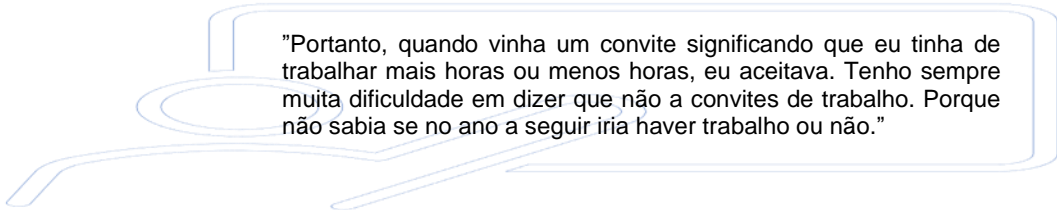
Na terceira dimensão, exigência cognitiva/emocional, todos os docentes referem ser uma profissão muito exigente e muito detalhista. Devido à multiplicidade de tarefas, preparação de aulas, leção, investigação e inovação das metodologias, a profissão de docente está em constante mutabilidade. Os docentes têm de estar em permanente alerta com as alterações temáticas e metodológicas de leção, com a interação dos alunos, de modo a transmitir conhecimento atual e inovador.



“É as duas vertentes, é um trabalho que é cognitivamente muito exigente.”

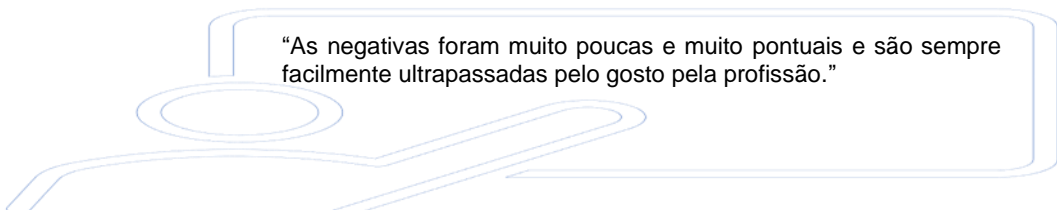
Analogamente à envolvimento no trabalho, maioritariamente refere que está emocionalmente envolto no trabalho, sendo que apenas dois referem não estar tanto devido a problemas de

saúde e à condição contratual. Ressalta-se um docente que refere que este fator lhe gera stress.



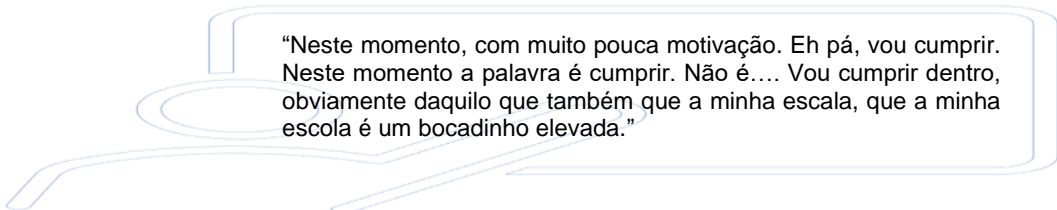
"Portanto, quando vinha um convite significando que eu tinha de trabalhar mais horas ou menos horas, eu aceitava. Tenho sempre muita dificuldade em dizer que não a convites de trabalho. Porque não sabia se no ano a seguir iria haver trabalho ou não."

Relativamente a se docência desperta emoções positivas ou negativas, a maioria refere que ser docente desperta emoções positivas, sendo que as emoções negativas são pontuais e ultrapassáveis. Um docente referiu ser um misto de emoções, condicionante da interação dos discentes, e outro refere estar em processo de reabilitação pelo que, ainda assim, a docência desperta-lhe emoções positivas e o caso negativo se referir a uma situação específica.



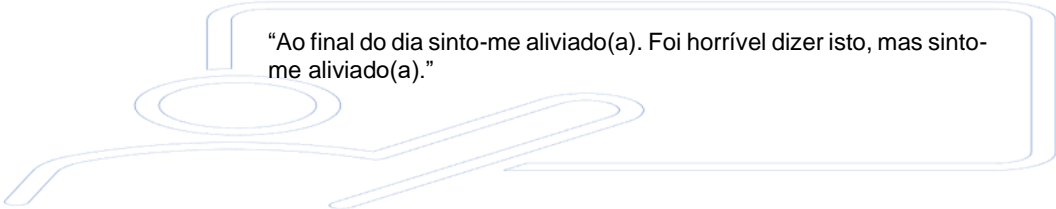
"As negativas foram muito poucas e muito pontuais e são sempre facilmente ultrapassadas pelo gosto pela profissão."

A quarta dimensão se refere ao stress/tecnostress, os docentes descrevem o seu sentimento ao pensar que vão trabalhar com positivismo relacionado com o gosto pela profissão. Ressalta-se três casos, em que um docente refere ser um sentimento ambivalente de momento, outro que refere que a energia demora mais tempo a repor do que anteriormente e outro que de momento apenas sai de casa para ir "cumprir" o horário e obrigações laborais.



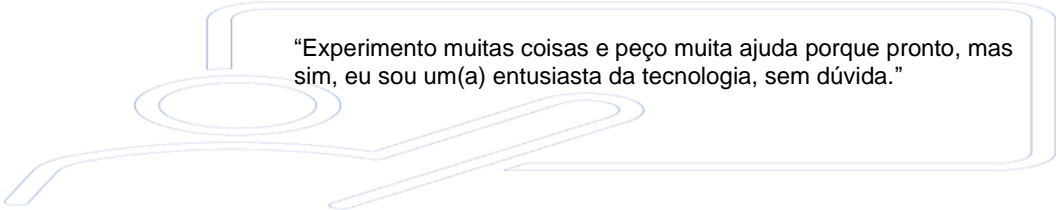
"Neste momento, com muito pouca motivação. Eh pá, vou cumprir. Neste momento a palavra é cumprir. Não é.... Vou cumprir dentro, obviamente daquilo que também que a minha escala, que a minha escola é um bocadinho elevada."

Analogamente ao sentimento ao fim do dia, é referido o cansaço por maioria dos docentes que se mistura com a satisfação. Um docente refere que no final do dia não denota desgaste, outro refere revela que deveria trabalhar menos e outro docente refere o alívio pelo término da semana.



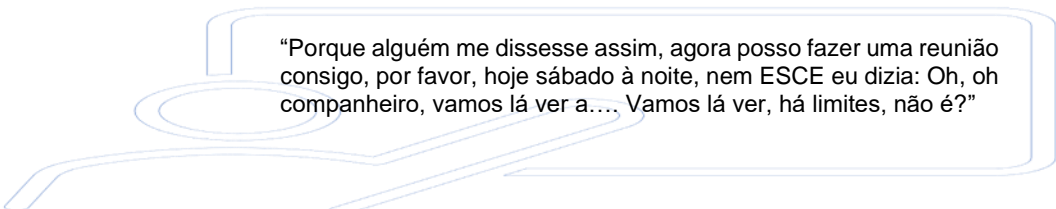
“Ao final do dia sinto-me aliviado(a). Foi horrível dizer isto, mas sinto-me aliviado(a).”

Relativamente às suas interações com as tecnologias de informação e comunicação, os docentes referem trabalhar com os equipamentos e plataformas, sendo que, alguns com dificuldades e outros conseguem potenciar a sua utilização. Revelam que por vezes necessitam de ajuda de terceiros para poder lecionar ou operacionalizar os equipamentos e/ou plataformas.



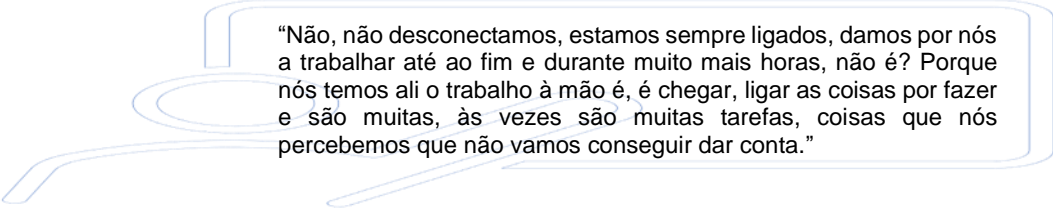
“Experimento muitas coisas e peço muita ajuda porque pronto, mas sim, eu sou um(a) entusiasta da tecnologia, sem dúvida.”

Quanto à dificuldade de desconetar resultado das tecnologias de informação, é referido que se torna difícil devido ao facto das tecnologias estão acopladas ao conceito de acessibilidade e disponibilidade. Este conceito criou um ambiente de interação horária ilimitado, devido ao fator inteligível de contacto com diversos interlocutores. Alguns docentes já delimitam as interações e priorizam as informações direcionadas a si, de modo a criar barreiras protetoras.



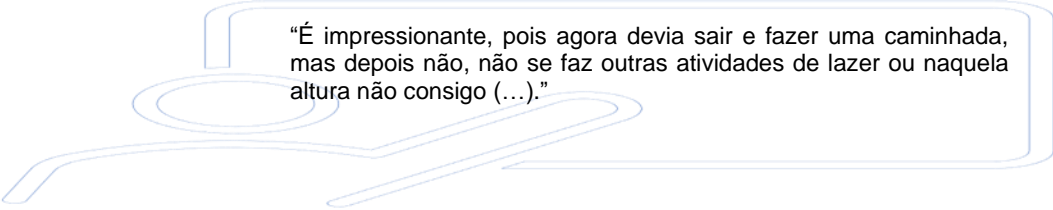
“Porque alguém me dissesse assim, agora posso fazer uma reunião consigo, por favor, hoje sábado à noite, nem ESCE eu dizia: Oh, oh companheiro, vamos lá ver a.... Vamos lá ver, há limites, não é?”

Por fim, a quinta dimensão, refere-se à conciliação família/trabalho e vice-versa. Os docentes referem que sentem que a sua vida profissional afeta a sua vida familiar. Tentam de alguma forma conciliar as duas dimensões, familiar e profissional, mas as exigências profissionais acabam por influenciar e “invadir” a outra dimensão. Apenas dois docentes referiram que a sua vida profissional não afeta a sua vida pessoal/familiar, devido à existência de compatibilidade horária familiar e à flexibilidade de acordo com o seu ciclo familiar.



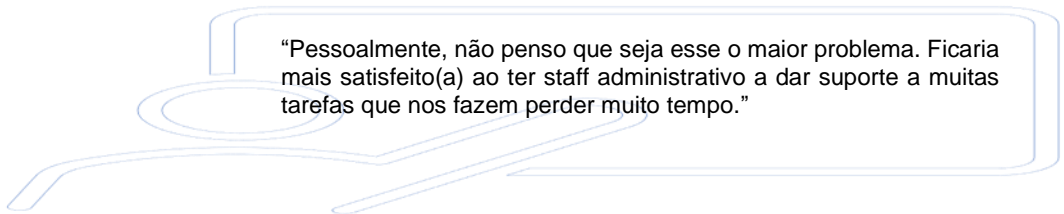
“Não, não desconectamos, estamos sempre ligados, damos por nós a trabalhar até ao fim e durante muito mais horas, não é? Porque nós temos ali o trabalho à mão é, é chegar, ligar as coisas por fazer e são muitas, às vezes são muitas tarefas, coisas que nós percebemos que não vamos conseguir dar conta.”

Relativamente à realização de outras atividades após o horário laboral, maioritariamente refere ter atividades de lazer, nomeadamente, ler, caminhar, correr, viajar, descansar, não fazer nada, entre outros. Ressalta-se o facto de dois docentes referirem que não têm disponibilidade horária para outras atividades condicionantes derivadas da atividade profissional. Uma docente ressalta que no passado não conseguia deter atividades estando de momento focado em estabelecer um equilíbrio entre a dimensão profissional e pessoal.



“É impressionante, pois agora devia sair e fazer uma caminhada, mas depois não, não se faz outras atividades de lazer ou naquela altura não consigo (...).”

Quanto à questão se seria benéfico a eventual diminuição da carga horária letiva, a opinião dos docentes é divergente. Alguns referem ser benéfico, pois permitiria alocar as restantes horas para outras tarefas exigidas, nomeadamente, administrativas e de investigação. Outros docentes referem, no entanto, que a carga horária não é problemática, mas sim, as tarefas administrativas, investigação, dimensão das turmas e a duração dos semestres. Os docentes têm tarefas administrativas que consomem muito do seu tempo extra carga horária letiva, e que esta situação poderia ser combatida se os mesmos tivessem assistentes que lhes auxiliasse com as tarefas de carácter administrativo. A criação de conhecimento, nomeadamente, a investigação decorre de um processo moroso, para o qual, é necessária disponibilidade temporal para a produzir. Neste momento, muitos dos docentes referem ser impraticável as exigências administrativas, preparação das aulas e avaliações. A dimensão das turmas acarreta para os docentes um acréscimo da carga de trabalho com as avaliações e lecionação, visto o número de aluno ter aumentado por turma. A duração dos semestres é referida como longa comparativamente com outras instituições de ensino, devendo ser considerado uma redução temporal dos semestres.



“Pessoalmente, não penso que seja esse o maior problema. Ficaria mais satisfeito(a) ao ter staff administrativo a dar suporte a muitas tarefas que nos fazem perder muito tempo.”

3.2 Discussão dos dados

Com base dos dados apresentados anteriormente, cabe analisar de acordo com as dimensões em estudo e os objetivos definidos.

Primeiramente, será efetuada a análise dos dados tendo em conta as dimensões estipuladas para o estudo: condições laborais; organização do trabalho; exigência cognitiva/emocional; stress/tecnostress e conciliação família/trabalho vs trabalho/família.

Relativamente à primeira dimensão, condições laborais, estas referem-se a um conjunto de situações sobre as quais se desenvolve a atividade laboral, sendo que estas influenciam direta ou indiretamente.

Em análise aos dados obtidos verifica-se a insatisfação dos docentes ao nível dos equipamentos informáticos, iluminação, carga de trabalho, ambiente térmico, problemas com rede *wi-fi*, retribuição e disposição das secretárias nas salas de aula. Estes fatores foram identificados pelos entrevistados como causadores de constrangimentos à sua atividade profissional e desenvolvimento do seu trabalho.

Os docentes utilizam em variadas ocasiões equipamentos informáticos adquiridos a título pessoal, por forma, a combater fragilidades dos equipamentos existentes na instituição. Neste sentido, os docentes utilizaram mecanismos de defesa, de maneira a contornar algumas das barreiras existentes, nomeadamente, a inexistência de câmaras para vídeo chamadas e dos equipamentos já estarem obsoletos. Verificando-se o processo de coping, que é uma variável conciliadora entre a ocorrência e a resposta, se o procedimento se operar idealmente o resultado é positivo, ou seja, o processo produz efeitos adaptativos (Ribeiro, 2007).

A iluminação é dos fatores identificados, sendo que a utilização de lâmpadas de coloração diferenciada pela instituição causa fadiga ocular aos docentes devido ao tempo de exposição a espaços com iluminação inadequada.

Relativamente à carga de trabalho, acoplado à carreira de docência está uma multiplicidade de tarefas e cargos. Os docentes despendem mais tempo para as tarefas de gestão da lecionação, mais do que ao tempo efetivo de lecionação. Os mesmos, referiram que necessitariam de um assistente de apoio para ajudar nestas tarefas mais administrativas, pois reduzia-lhes a carga de trabalho existente. Neste ponto, verifica-se um assoberbamento por parte dos docentes, sendo este uma potencial fonte causadora de riscos psicossociais.

Quanto ao ambiente térmico, referem existir problemas estruturais a nível institucional, muito por conta de como o instituto foi construído. Este fator causa bastante desconforto, apesar da tentativa de medidas por parte dos docentes de minimizar. Neste sentido, a instituição deveria ponderar medidas, de modo a mitigar a ocorrência de incidentes ou doenças profissionais que daqui possam advir.

A rede *wi-fi* da instituição de ensino foi referido como problemática, em que ocasionalmente é perdida a ligação, impedindo a lecionação via *online* ou presencial. No entanto, foi referido que a instituição já sofreu manutenção e atualização do equipamento, por forma a evitar estes constrangimentos. Apesar desta intervenção existem docentes que utilizam os seus próprios equipamentos ou outros mecanismos para visionamento de materiais, de maneira a conseguir a lecionar.

Relativamente à retribuição, docentes revelam que existe alguma flutuação contratual até que se consiga um vínculo permanente com as instituições de ensino. Os docentes são retribuídos, no caso de docência parcial, de acordo com as horas de lecionação prestadas. Este fator, origina que os docentes aceitem contratos pouco vantajosos a nível de retribuição e a aceitar condições “precárias”. Os docentes com vínculo em funções públicas, referem que existe limitação de progressão de carreira, e por consequente, aumento da retribuição. A categoria profissional está dependente da abertura de concursos públicos e de orçamentos governamentais. Esta situação provoca aos docentes insatisfação e representam riscos ao nível da sua saúde mental, estando dependente das características inerentes de cada indivíduo.

Foi ainda referenciado pelos docentes, que alterariam a disposição das secretárias das salas de aula ou que o instituto deveria adquirir secretárias individuais, pois estas medidas seriam facilitadoras do fomento do conhecimento e dinâmica das aulas. De forma subtil, subentende que existem barreiras ao nível da lecionação entre docentes e discentes, e os docentes apresentam um sentimento de “falha” do seu papel como transmissores de conhecimento. Este fator pode ser desmotivador para os trabalhadores, podendo escalar para situações negativas ao nível do seu desgaste mental.

Quanto à comunicação existente na organização, referem ser bastante boa a vários níveis, não existindo grandes barreiras comunicacionais. No entanto, é referido o excesso de informação difundida via email, em que são “bombardeados” constantemente com muita informação desnecessária. Neste sentido, a instituição deverá considerar criar um canal alternativo para os docentes, de modo a evitar que este fator origine reflexos negativos nos utilizadores e tecnostress.

Os horários desfasados entre colegas, não permite uma interação devido ao facto da comunicação não se efetuar de forma presencial. Neste sentido, a instituição deve tentar

planear programas de interação entre os profissionais de forma a fomentar as relações interpessoais.

A segunda dimensão de análise refere-se à organização do trabalho, devendo se considerar outros aspetos, como o julgamento dos colegas de trabalho, o que denota a expectativa do sujeito em ser reconhecido pelo trabalho realizado.

Neste ponto, foi possível verificar a multiplicidade de tarefas inerentes à categoria profissional e a flexibilidade por parte dos docentes. Os mesmos desempenham variadas funções dentro e fora da instituição para além da lecionação, o que acarreta um aumento da carga de trabalho para além da referida atividade docente e tarefas inerentes à lecionação.

A quando iniciação abrupta do ensino a distância, muitos docentes encararam essa nova realidade com um desafio. Este era uma modalidade nova para a maioria dos docentes desta instituição. No entanto, mesmo os que possuíam experiência em aulas *online* viram-se confrontados com as vicissitudes desta modalidade de ensino. No início esta nova modalidade converteu-se numa carga adicional de trabalho, devido à adaptação dos materiais para o ensino *online*, os constrangimentos com equipamentos inadequados na instituição, problemas na rede *wi-fi* e a “perda” de contacto com o interlocutor. No final, deste período conturbado alguns docentes sofreram desgaste devido ao acumular de exposição a situações atípicas, para os quais os mesmos não sabiam como dissipar. Sendo que o burnout é definido como um processo de exaustão física e emocional, resultante das condições adversas do trabalho e excessivas exigências energéticas e recursos individuais (Herbert Freudenberger, 1974). Neste sentido, neste período alguns professores estiveram submetidos a pressões interiores e exteriores por um período longo e reiterado, desencadeou em riscos psicossociais.

Relativamente à valorização, os docentes sentem-se valorizados pelos seus colegas, devido ao facto de serem alvo de convites para vários projetos e colaborações. Muitos indicam que por lhes ser atribuídas mais responsabilidades ou por desempenhar funções em cargos de dirigentes, que é sinónimo de valorização apesar do acréscimo de trabalho que os mesmos não associaram a essas tarefas. A valorização passa muito por acrescentar mais tarefas aos docentes e não em outras formas de reconhecimento.

Foi referido, similarmente que na instituição existem algum estigma por parte de alguns docentes relativamente a outros, por estes não possuírem o grau de doutoramento. Este preconceito resulta um pouco pela legislação vigente, que determina o grau académico para lecionar no ensino superior, sendo que, não deve ser utilizado e usado como forma de justificação para o preconceito existente nas instituições de ensino.

A terceira dimensão de análise é a exigência cognitiva/emocional, que quando os trabalhadores se deparam com exigências elevadas, utilizam recursos para ultrapassar os

contratempos, sendo que aquando esgotamento dos recursos, a manutenção do desempenho resulta em sintomas físicos e psicológicos, como a exaustão (Schaufeli & Bakker, 2004).

A profissão de docente é de um nível de exigência alto em vários aspetos, físicos, emocionais e mentais. Os mesmos referiram ter de estar em constante atualização e produzir conhecimento através de investigação, para além da exigência da lecionação e do público cada vez mais custoso de cultivar interação e captação. Para tal, os docentes tentam criar metodologias de ensino diferenciadas e conteúdos mais atrativos, buscando novas dinâmicas no ambiente de sala de aula.

Referem ainda que estão muito emocionalmente envolvidos com o seu trabalho, e que é descrito como necessário para a profissão. Este “demasiado” envolvimento por parte dos docentes reflete-se numa empatia exacerbada, que se não for feita uma boa gestão emocional acaba por submeter o docente ao desgaste emocional. Refere-se à componente afetiva do trabalho e o grau em que o trabalho coloca o indivíduo em situações emocionalmente stressantes (Maslach, Schaufeli, & Leiter 2001).

Apesar de tudo, os docentes sentem que a docência lhe causa sentimento mais positivos do que negativos, conseguindo ultrapassar pontualmente as situações desviantes. Para os docentes as aulas funcionam como abstração dos restantes problemas, sendo que a envolvência com os discentes se reflete na dicotomia entre o “sucesso” e o “insucesso”. Os sentimentos positivos são explanados como a transmissão do conhecimento e o sucesso dos discentes, sendo que o contrário se reflete nos docentes como o insucesso do seu desempenho. Esta carga emocional, expõe os docentes a riscos psicossociais se não forem bem geridos pelos mesmos.

A quarta dimensão de análise é o stress/tecnostress, sendo que a experiência de stress no trabalho está associada à perceção dos trabalhadores relativamente à complexidade de lidar com aspetos da sua situação laboral e equipamentos (Sacadura-Leite e Uva, 2007).

Quando questionado sobre o sentimento de pensar ao ir trabalhar, os docentes referiram entusiasmo, contentamento e otimismo, ao fim do dia de trabalho o sentimento é cansaço. Os que refletem sentimentos mais negativos, referiram como causa as turmas atribuídas e desgaste da lecionação, que acabam por provocar desgaste físico, emocional e mental. Um docente encontra-se em recuperação de uma situação de burnout diagnosticado e acompanhado, no entanto outro, pela sua descrição, já se encontra nesta fase, mas ainda não tem esse autoconhecimento. Esta é a problemática dos riscos psicossociais, que apesar de existir o conhecimento e difusão da informação, existe a falha no diagnóstico. Utilizando o conceito do trabalho prescrito e do real como analogia comparativa, em que segundo Mendes (1995), a diferenciação entre a organização do trabalho prescrita e do trabalho real, existe diferenciação entre o prescrito e a realidade. As organizações analisam e avaliam os seus

riscos laborais, quantificando-os e priorizando-os, mas os riscos psicossociais, apesar do conhecimento dos sinais e comportamentos, não são diagnosticados atempadamente pelo próprio ou por terceiros. Normalmente são envolvidos em “justificações fúteis e pontuais”, sendo que são muito mais que isso. O ser humano utiliza vários mecanismos de defesa e de justificação para sintomatologias, não percebendo que o organismo tem limites e que o esforço reiterado acarreta custos para a sua saúde. As organizações carecem ainda de formas de diagnóstico destas patologias, tendo de ir muito além de um simples preenchimento de questionário.

Relativamente à interação com as tecnologias de informação e comunicação, os docentes referem ser satisfatória apesar de algumas dificuldades, devido a lacunas formativas e apoio informático. Apesar de alguns constrangimentos, os docentes conseguiram elaborar planos de resolução para ultrapassar ocorrências pontuais, que foram facilmente ultrapassáveis com apoio de terceiros, familiares e alunos.

Quanto ao facto das tecnologias de informação e comunicação permitir a desconexão, referem que este é um fator preocupante por se esperar uma disponibilidade sem limites por parte do utilizador. Para além disso, o facto de estarem sempre comunicáveis implica um recebimento excessivo de informação através das diversas plataformas utilizadas. Foi referido, que ocorreu a necessidade de desligar o alerta das notificações porque o constante som de alerta de “novas mensagens” originava stress. Houve, no entanto, alguns docentes que iniciaram na criação de limites temporais de contacto, de maneira a proteger a sua saúde e minimizar a exposição às tecnologias.

As tecnologias apesar de nos permitir novas “ferramentas” de trabalho, acabam por invadir todas as nossas esferas, tornando-os por vezes “prisioneiros” do constante contacto e acesso às novas informações. Este excesso de exposição acaba por se refletir em problemas de saúde a vários níveis, devendo existir campanhas de sensibilização para o uso consciente das tecnologias, visto se estar a reverter no “vício” do século.

Por fim, a quinta dimensão visava analisar a conciliação trabalho/família vs família/trabalho, que segundo Greenhaus e Beutell (1985), conceitualizam o conflito entre trabalho e a família como a ocorrência das exigências do papel desempenhado numa das dimensões (trabalho ou família) são incompatíveis, interferem ou dificultam o desempenho do papel na outra dimensão. Nesta questão, os docentes que a sua profissão afeta a suas esferas pessoais e familiar, por conta das tarefas extra docência. As tarefas refletem-se em menos tempo com a família e para outras atividades de lazer, devido à inexistência de ânimo e disponibilidade. Os docentes apresentam 12 horas semanais efetivas de lecionação definidas pela legislação, sendo que as restantes tarefas desempenhadas não são contempladas na carga horária. Ressalva-se ainda o facto de que os docentes lecionam uma multiplicidade de unidade

curriculares, e que a sua carga horária não é calculada tendo como referência as unidades lecionadas e os seus ECTS⁷. Desta forma, aos docentes é-lhes exigido tarefas que só lhes são exequíveis se despendem do seu tempo pessoal e familiar, de maneira a alcançar os objetivos estipulados. Neste sentido, sugere-se que as 12 horas sejam utilizadas como referência da atividade de docência, contemplando as tarefas necessárias para a leção das aulas, nomeadamente, preparação de materiais e avaliação. Assim, o método da tradução de tempo de trabalho a ser efetuado em cada área científica e unidade curricular seja equitativo tanto para os discentes como para os docentes.

Quando questionado sobre a possibilidade de redução da carga horária, alguns docentes referiram ser benéfico, pois permitiria disponibilidade para as tarefas mais administrativas e/ou investigação. Outros referem, que a solução passaria por disporem de assistente para as tarefas mais administrativas, pois assim ficariam mais libertos para outras tarefas e a sua carga de trabalho seria mais reduzida. No entanto, também é referido como problemático a dimensão das turmas e a duração dos semestres. Neste sentido, seria benéfico considerar a atribuição de assistente aos docentes, à semelhança do que acontece em outras instituições de ensino em que os docentes são apoiados por discentes em frequência de mestrado ou licenciatura. Esta medida permitiria mitigar a carga de trabalho, desde que não seja acrescido aos docentes outras tarefas.

Seguidamente, será efetuada a análise dos dados de acordo com os objetivos definidos para o estudo.

O primeiro objetivo deste estudo é analisar as condições laborais dos docentes, que se referem a um conjunto de situações, nas quais, se desenvolve a atividade laboral e que influenciam, direta ou indiretamente, significativamente a vivência laboral como a dinâmica social criada no ambiente laboral (Blanch, 2003).

Neste sentido, os docentes entrevistados revelam algumas fragilidades nas condições laborais, mas numa dimensão muito pessoal e limitada à lacuna de método comparativo. Foram referidas situações em incongruência, nomeadamente, “melhorar as condições dos gabinetes: iluminação, climatização, equipamentos (cadeiras, PC); mas também a criação de espaços de trabalho/lazer partilhados”. São ainda evidenciados reveses relativamente à carga de trabalho e com disposição da sala de aula e com a necessidade de aquisição “cadeiras individuais mais confortáveis”.

A condição de trabalho tem repercussões na qualidade de vida e, por conseguinte, na saúde dos trabalhadores, existindo uma correlação entre as condições de trabalho e a saúde dos profissionais. Este não se reflete só ao desgaste físico e emocional, a fraca retribuição, a sobrecarga de trabalho, são referenciados como fatores que influenciam negativamente a

⁷ European Credit Transfer and Accumulation System.

qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores, mas também os ambientais (luminância e climatização). Por conseguinte, existe uma acumulação da fadiga, a capacidade para o trabalho reduz e aumenta o risco de desconforto (Ruiz & Araújo, 2012).

O segundo objetivo deste estudo é analisar e identificar fatores condicionantes, neste aspeto a perceção dos docentes foi fundamental sobre a sua vivência profissional. Os docentes referem vários fatores de natureza múltipla: organizacionais, lecionais e interpessoais. Sugere-se esta subdivisão dos fatores de acordo com a natureza descrita pelos entrevistados. Os fatores condicionantes organizacionais estão relacionados com limitações governamentais, em que, a categoria profissional é dependente de “abrir-se um procedimento”. Existem “eminentemente políticas onde existe uma série de regras não escritas, que nem sempre são fáceis de perceber”. Os docentes para progredir da carreira estão condicionados afetando a sua motivação e de inculcar de uma cultura organizacional que “traduzido em palavras simples, vestir a camisola”.

Ressalta-se algumas fragilidades na comunicação interna, em que existem “muitos *emails*, há muita informação a fluir, mas por vezes, há dificuldade de selecionar”. Existência de problemática com canal adotado, em que às “vezes não são claras, não vêm do emissor, que deve vir, muitas das vezes não sabem a quem recorrer e, portanto, para quem devem enviar a mensagem”.

Os horários desfasados são condicionantes do relacionamento interpessoal, devido ao facto dos “horários desfasados é muito raro se encontrar ou nos cruzar, portanto, o contato é quase sempre via *email*. As reuniões são feitas por “videoconferência cada vez mais”, sendo que, os docentes “utilizam muito o computador pessoal para trabalhar”.

Os trabalhadores se deparam com exigências elevadas, utilizam recursos para ultrapassar os contratempos, sendo que aquando esgotamento dos recursos, a manutenção do desempenho resulta em sintomas físicos e psicológicos, como a exaustão (Schaufeli & Bakker, 2004). O “facto desta profissão ser multifacetada, com um nível de exigência em muitas frentes”, traduz-se em “níveis de atenção diferenciados, desde a exigência de produzir inovação, por exemplo, nas investigações também há muito trabalho de pormenor de estar com atenção aos detalhes” e aos alunos.

Os fatores lecionais estão relacionados diretamente com a logística inerente de preparação das unidades curriculares e das aulas, assim como, de toda a interação com os discentes. Denota-se alguma preocupação com “trabalho de retaguarda, de preparação de aulas, preparação de testes, correção de testes, previsões de trabalhos de grupo, acompanhamento dos trabalhos de grupo”. Isto porque, “a dimensão das turmas é o que traz uma carga de trabalho maior ou menor à vertente pedagógica”. O volume de discentes aumentou e implica

dificuldades em “implementar estratégias dinâmicas, tenho de estar sempre a reformular em função da dimensão, em função das características específicas”.

É referenciado por docentes a problemática das turmas na ótica da interação, em que, é quase nula sendo “cada vez mais difícil motivar uma turma, a conversar, a falar e a expor”. Verifica-se nos discentes “uma minoria está formatada e o resto não quer saber”.

Este fator influencia diretamente o estado físico, psicológico e emocional dos docentes.

Relativamente aos fatores interpessoais, estão condicionados pelas características e percepção dos indivíduos. Assim sendo, verifica-se uma dicotomia entre os docentes em que apesar de cansados e de assoberbados pelas tarefas inerentes à sua categoria profissional, a gestão é descrita de forma diferenciada. Alguns referem “trabalhar menos horas, mas o cansaço é maior” e outros “não acham que a carga horária seja um problema na escola”. Neste aspeto, é difícil analisar a fatores condicionantes devido às propriedades intrínsecas de cada docente. O terceiro objetivo deste estudo foi analisar a existência de exposição a riscos psicossociais nos docentes, sendo que, esta análise será limitada pela não utilização de outras metodologias complementares. Neste estudo específico, a análise dependerá da sensibilidade e percepção do entrevistador, de acordo com a interação vivenciada e respostas obtidas aquando realização das entrevistas.

Cox & Cox (1993), os fatores psicossociais emergem dos encadeamentos de conteúdo, da organização do trabalho, dos sistemas de gestão e dos contextos ambientais e organizacionais, por um lado, e as competências e carências dos trabalhadores por outro; tais interações podem causar riscos para a saúde dos trabalhadores por meio das suas percepções e vivências.

Neste sentido, denotou-se por parte dos docentes o reiterar da utilização de palavras e expressões indicadoras de exposição a riscos psicossociais. Para além disso, foi transmitido reações fisiológicas aquando vivência de períodos de instabilidade, culminando nomeadamente em lacrimejar.

A profissão de docente é muito exigente, que culmina na afetação à sua dimensão pessoal/familiar. A ausência de mecanismos de defesa ou escape podem condicionar o organismo a alcançar a homeostase. Este fator a longo prazo poderá acondicionar riscos, devido, ao facto de alguns docentes terem dificuldade em evidenciar os sinais do organismo e de os *override*. Isto porque, “envolve um esforço muito grande, 12 horas de aulas, depois os trabalhos, os acompanhamentos das licenciaturas, dos trabalhos finais da licenciatura também exigem imenso”. Denota-se na preocupação de alguns docentes na criação de mecanismos de defesa, “criando aqui algum distanciamento”, de modo a evitar o prolongamento do trabalho. Tal deve-se, ao facto das “novas tecnologias vieram trazer a expectativa que estão sempre disponíveis”, resultando em “trabalhar muito mais horas”

efetivamente. No entanto, ressalva-se o facto de alguns se descreverem como workaholics, o que indica, segundo Coleman (1992), um dos sinais de stress.

Outros fatores resultam de iliteracia de alguns docentes relativamente à sua utilização das tecnologias de informação e comunicação. Foram descritas situações, que resultam da carência formativa e insegurança dos utilizadores nesta área específica. Estas interações com as tecnologias de informação e comunicação representam na exposição a riscos, nomeadamente, ao tecnostress devido à incapacidade de adaptação na utilização das tecnologias de informação e comunicação (Brod, 1984).

Conclusão

O presente trabalho teve como objetivo analisar e caracterizar as condições laborais e a existência de exposição a riscos psicossociais nos docentes da ESCE.

A mutação dos ambientes profissionais e novas formas de trabalho, criam a necessidade de adaptabilidade constante dos trabalhadores. As organizações tendem a ser cada vez mais inovadoras e tecnológicas, mas será que fatores como as condições de trabalho, a organização do trabalho, a exposição aos riscos, entre outros, acompanham a mutabilidade do mundo laboral. Os processos organizacionais serão adequados às novas realidades do mundo do trabalho, ou existe carência de atualização de análise e avaliação.

O objetivo deste estudo foi analisar e caracterizar as condições laborais e a existência de exposição a riscos psicossociais nos docentes. Para tal, e após uma revisão bibliográfica relativamente à problemática em estudo, determinaram-se três objetivos:

- Analisar as condições laborais;
- Analisar e identificar fatores condicionantes;
- Analisar a existência de exposição a riscos psicossociais nos docentes.

O estudo realizou-se através da metodologia qualitativa, entrevista, tendo uma participação de 10 docentes. A entrevista semiestruturada foi constituída por 5 dimensões: condições laborais; organização do trabalho; exigência cognitiva/emocional, stress/tecnostress e conciliação família/trabalho vs trabalho/família.

Relativamente ao primeiro objetivo do estudo, que visava analisar as condições laborais dos docentes, verificou-se a existência de fragilidades, nomeadamente, no ambiente térmico e nos equipamentos informáticos. O impacto das condições de trabalho reflete-se na qualidade de vida e, por conseguinte, na saúde dos trabalhadores, existindo uma correlação entre as condições de trabalho e a saúde dos profissionais (Ruiz & Araújo, 2012). Salienta-se o facto, de para os trabalhadores ser difícil identificar outras incongruências devido à não existência de “modelo” comparativo.

O segundo objetivo do estudo foi analisar e identificar fatores condicionantes, foram identificados fatores de natureza múltipla, detalhadamente, organizacionais, lecionais e interpessoais. Estes fatores condicionam a atuação dos docentes, implicando uma gestão meticulosa numa multiplicidade de níveis e dimensões, sendo fatores de risco cuja exposição seja prolongada e reiterada poderá originar riscos psicossociais, nomeadamente, stress e burnout.

Analogamente o terceiro objetivo do estudo foi analisar a existência de exposição a riscos psicossociais nos docentes, em que se denotou o reiterar da utilização de palavras e

expressões indicadoras de exposição a riscos psicossociais. A profissão de docente é de um nível elevado de exigências e multiplicidade de tarefas, verificando-se o desajuste com a carga horária. Isto porque, apesar da carga horária ser de 12 horas por semana para a leção, as tarefas e cargos dos docentes exigem na realidade mais horas efetivas laborais que não são contabilizadas.

Denota-se que os docentes, embora informados sobre os riscos psicossociais e seus sinais, verifica-se a inadequação no autodiagnóstico e de terceiros existindo a dicotomia entre a percepção prescrita e a real.

Verificou-se a exposição dos docentes a riscos psicossociais, nomeadamente ao stress, tecnostress e burnout.

Como limitações, refere-se à disponibilidade dos docentes em participar no estudo devido ao estágio de ensino, que resultou numa amostra reduzida apesar da tentativa de convites à participação a outros docentes da instituição. Os docentes de determinada área apresentaram opiniões mais sublimes das suas condições, sendo que, se denotou que os docentes que têm método comparativo foram os mais críticos nas opiniões apresentadas.

Como proposta, deve-se efetuar um estudo mais aprofundado sobre a exposição dos docentes aos riscos psicossociais, carecendo de uma avaliação mais observativa e não quantitativa.

Por último, o stress e o burnout são conhecidas como as doenças do século XXI, existindo uma multiplicidade de campanhas de sensibilização governamentais, institucionais ou organizacionais. No entanto, verifica-se a alienação do conhecimento por parte do trabalhador, colegas e hierarquia quanto ao diagnóstico destas patologias. Apesar do conhecimento dos “sinais” e comportamentos, estes são *override* pelo trabalhador até um ponto de exaustão e a envolvente não consegue perceber a ocorrência do fenómeno. A exposição a riscos psicossociais referem-se à forma reiterada em que o trabalhador submete o seu organismo a condicionantes, se autoinfligindo, ignora os sinais de aviso por não os correlacionar com o ambiente laboral.

Os processos de identificação destas patologias carecem de sensibilização e observação externa, de modo, a serem eliminadas na fonte e evitar custos tanto humanos como organizacionais.

A dicotomia entre o prescrito e o real, quando aplicado aos riscos psicossociais, denota-se a existência de discrepâncias entre o descrito na literatura e as vivências laborais. A literatura de referência descreve os fatores e sinais de alerta, no entanto quando analisado as percepções dos profissionais por terceiros verifica-se a evidência de exposições sublimes e “disfarçadas”. Apesar de uma difusão mundial sobre os riscos psicossociais, da existência de

legislação e dos estudos efetuados a nível organizacional dificilmente o diagnóstico é feito de forma atempada.

Esta temática é de enorme pertinência, sendo que enquanto não for criado um método infalível de diagnóstico, será difícil de evitar perdas humanas, psicológica ou física.

Referências

- Albrecht, Karl (1988). O gerente e o estresse: Faça o stress trabalhar por você (2ª ed.). Rio Janeiro: Jorge Zahar Editor
- Blanch, Joseph (2003) Trabajar en la modernidad industrial. In J. M. Blanch (Coord.). Teoría de las Relaciones Laborales. Vol.1. Fundamentos (13-148). Barcelona: Editorial UOC.
- Brod, Craig (1984) Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution. Addison-Wesley Publishing Company, Reading.
- Carlson, Dawn & Grywacz, Joseph (2008). Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead, Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, And Best Practices (pp. 57-73). London: Academic Press.
- Codo, Wanderley & Vasques-Menezes, Iône (1999). O que é burnout? Consultado a 15 de maio de 2023. Obtido de: <http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arq/Burnout.pdf>
- Coleman, Vernon (1992). Técnicas de controle do estresse: como administrar a saúde das pessoas para aumentar lucros. Rio de Janeiro: Imago.
- Comissão Europeia (2021). Os Professores na Europa Carreira, Desenvolvimento e Bem-Estar. Consultado a 15 de maio de 2023. Obtido de: [https://www.dgeec.mec.pt/np4/np4/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=192&fileName=Professores_na_Europa_EC0221059PTN.pt.pdf](https://www.dgeec.mec.pt/np4/np4/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=192&fileName=Professores_na_Europa_EC0221059PTN.pt.pdf)
- Cox, Tom & Cox, Sue (1993). Psychosocial and Organizational Hazards at Work: control and monitoring. Geneva: World Health Organization Regional Office.
- Cox, Tom & Griffiths, Amanda (1995). The assessment of psychological hazards at work. In Shabracq, Winnubs, J.A., Cooper, C.L (Ed.). Handbook of work and the health psychology. Chichester Wiley & Sons.
- Dejours, Christophe (1987). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho, São Paulo, Cortez/Oboré.
- Dejours, Christophe (1992). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo, Oboré Editorial.

Dejours, Christophe (1996). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. Em Chanlat, Jean-François (Coord.). O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. 3- ed. São Paulo: Atlas.

Demerouti, E.; Bakker, A. B.; Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499 – 512.

Dilthey, Wilhelm (1956). *Introducción a las ciencias del Espiritu*. Madrid: Ed. Revista de Occidente

EU-OSHA (2023). Riscos psicossociais e stresse no trabalho. Consultado a 12 de abril de 2023. Obtido de: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>

French, K.A.; Dumani, S.; Allen, T.D. & Shockley, K. M. (2017). Uma meta-análise do conflito trabalho-família e apoio social. *Psychological Bulletin*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/bul0000120>

Frasquilho, Maria (2015). Que tal apostar nas vantagens de reduzir os riscos psicossociais. Newsletter SST nº 4. Confederação do comércio e serviços Portugal. Consultado a 29 de julho de 2023. Obtido de: <https://c026204.cdn.sapo.io/1/c026204/cld-file/1426522730/6d77c9965e17b15/fa74f0ae8d828ade41d73e2f2b32ba9b/loucuradetrabalho/2015/riscospsiFrasquilho.pdf>

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

Gaspar, T.; Jesus, S.; Xavier, M.; Dias, M. C.; Machado, M. C.; Correia, M. F.; Pais Ribeiro, J. L.; Areosa, J.; Canhão, H.; Guedes, F. B.; Cerqueira, A. & Matos, M. G. (2023). *Ecosistemas de Ambientes de Trabalho Saudáveis: Relatório 2022*. Consultado a 27 de julho de 2023. Obtido de: <https://laboratoriopats.wixsite.com/labpats/publica%C3%A7%C3%B5es>

Giordano, Daniel & Everly, George (1979). *Controlling, stress and tension: a holist approach*. Englewood. Clifs: Prentice Hall.

Greenhaus, Jeffrey & Beutell, Nicholas (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

Greenhaus, Jeffrey; Collins, Karen & Shaw, Jason (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Psychology*, 63, 510-531.

Kovács, Iliona & Casaca, Sara (2004). Formas Flexíveis de Trabalho e Emprego no Sector das Tecnologias de Informação e Comunicação. V Congresso Português de Sociologia. Consultado a 20 de junho de 2023. Obtido de: https://aps.pt/wp-content/uploads/2017/08/DPR4628dbf9afd14_1.pdf

Jones, F. & Fletcher, B. (1996). Job control and health. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 33–50). Wiley.

Lazarus, Richard & Folkman, Susan (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.

Lepak, David & Snell, Scott (1999). The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development. *The Academy of Management Review*. Vol.24. pp. 31-48

Lima, T. M. (2012). Condições de trabalho. In *Dicionário das Crises e das Alternativas*. Coimbra: Editora Almedina, 56-57.

Lipp, Marilda (1996). Stress: conceitos básicos. In M.E.N. Lipp (Org.). *Pesquisas sobre stress no Brasil. Saúde, ocupações e grupos de risco* (pp. 17-31). Campinas: Papyrus.

Lipp, Marilda (2000). *Manual do inventário de sintomas de estresse para adultos de Lipp*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Lipp, Marilda (2004). Stress emocional: esboço da teoria de "Temas de Vida". In M. E. N. Lipp (Org.), *O stress no Brasil: pesquisas avançadas*. (pp. 17-30). Campinas: Papyrus

Lipp, Marilda & Lipp, Louis (2019). Proposal for a Four-Phase Stress Model. *Psychology*, 10, 1435-1443.

Masci, Cyro (2001). *A hora da virada: enfrentamento os desafios da vida com equilíbrio e serenidade*. São Paulo: Saraiva.

Maslach, Christina; Jackson, Susan & Leiter, Michael (1981). *The maslach burnout inventory (Research edition)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, Christina & Leiter, Michael (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.

Maslach, Christina; Schaufeli, Wilmar & Leiter, Michael (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, v. 52, p. 397-422.

Mendes, Ana (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 1, 2 e 3, 15, 34-38. Consultado a 15 de maio de 2023. Obtido de: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/R4yymBFkPGNFb3BSvXFzZn/>

Molina, Omar (1996). *Estresse no cotidiano*. São Paulo: Pancast

Mondardo, Anelise & Pedon, Elisabgela (2005). Estresse e desempenho acadêmico em estudantes universitários. *Revista de Ciências Humanas*, vol. 6 nº 6, pp. 159-180. Consultado a 24 de abril de 2023. Obtido de: <http://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadech/article/view/262>

Montmollin, M. (1995). *A ergonomia*. Lisboa: Instituto Piaget.

Nixon, P. G. (1976). The human function curve with special reference to cardiovascular disorders: Part I. *The Practitioner*, 217, 765–770.

Ocaña, M. & Rodríguez, J. (2010). Factores de riesgo psicosociales en el profesorado de enfermería geriátrica de universidades españolas (1ª parte). *Gerokomos*, 21(4), 158-166.

OCDE (2018). TALIS 2018 (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals. Consultado a 04 de abril de 2023. Obtido de: https://gpseducation.oecd.org/IndicatorExplorer?plotter=h5&query=44&indicators=T028*T008*T027*T007*T016*T166*T167*T168*T169*T170*T171*T172*T173*T174*T175*T176*T177*T178*T179*T180*T181*T182*T183*T185*T186*T187*T188*T189

OIT (1986). *Les facterurs psychosociaux au travail. Nature, incidences, prévention*. Bureau International du Travail. Genève

OIT (2016). *Estresse no local de trabalho: É hora de aliviar o fardo*. Consultado a: 13 de março de 2023. Obtido de: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_475248/lang--pt/index.htm

OIT (2023). *Condições de trabalho*. Consultado a: 13 de março de 2023. Obtido de: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650796/lang--pt/index.htm

Ragu-Nathan, T. S.; Tarafdar, M. & Ragu-Nathan, B. S. (2008). The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. *Information Systems Research*. 19(4), 417–433. Doi: 10.1287/isre.1070.0165.

Ramos, J.; Peiró, M. J. & Ripoll, P. (1996). Condiciones de Trabajo y Clima Laboral. In Peiró, J. M & Prieto, F. (Eds.), Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen I: La actividad laboral en su contexto. Síntesis Psicología, Espanha

Ramos, Marco (2008). Stresse, coping e desenvolvimento: questões conceptuais e dificuldades metodológicas. Revista Psychologica 48, 175-195. Consultado a 15 de maio de 2023. Obtido de: [https://marcoramos.pt/assets/library/Ramos%20\(2008\)%20Stresse,%20coping%20e%20desenvolvimento.pdf](https://marcoramos.pt/assets/library/Ramos%20(2008)%20Stresse,%20coping%20e%20desenvolvimento.pdf)

Ribeiro, José (2007). Introdução à psicologia da saúde (2ª ed.). Coimbra: Quarteto.

Ruiz, Valéria & Araújo, André (2012). Saúde e segurança e a subjectividade no trabalho: os riscos psicossociais. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 33(25), 170-180. Consultado a 10 de maio de 2023. Obtido de: <https://www.redalyc.org/pdf/1005/100522973020.pdf>

Sacadura-Leite, E. & Uva, A. (2007). Stress relacionado com o trabalho. Saúde e Trabalho. Órgão Oficial da Sociedade Portuguesa de Medicina do Trabalho. 06: 3, 25-42.

Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: El rol de las creencias de eficacia. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 19, 225-247.

Schaufeli, Wilmar & Bakker, Arnold (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315. Consultado a 12 de maio de 2023. Obtido de: https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_101.pdf

Selye, H. (1956). The Stress of Life. New York: McGraw -Hill.

Selye, H. (1974). Stress without distress. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.

Selye, H. (1993). History of stress concept. In L. Goldberg & S. Briznitz (Eds.), Hand book of stress. Theoretical and clinical aspects. New York: The Free Press

Silva, Marco & De Marchi, Ricardo (1997). Saúde e qualidade de vida no trabalho. São Paulo: Best Seller

UNESCO (2022). Reimaginar nossos futuros juntos: um novo contrato social para a educação. Consultado a 08 de abril de 2023. Obtido de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381115>

Uva, António (2006). Avaliação e gestão do risco em Saúde Ocupacional: algumas vulnerabilidades. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 6, 5-12. Consultado a 08 de abril de 2023. Obtido de: <https://run.unl.pt/bitstream/10362/95593/1/E-01-2006.pdf>

Weber, M. (1970). The methodological foundation sociology. *Sociological Theory: A book of readings*, 3ª Ed., pp. 248-258.

Weil, M. M. & Rosen, L. D. (1997). *Technostress: Coping with Technology @Work @Home @Play*. John Wiley & Sons Inc., Hoboken.

WHO (2019). Burn-out um "fenômeno ocupacional": Classificação Internacional de Doenças. Consultado a 05 de abril de 2023. Obtido de: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Apêndices

Apêndice 1 - Guião de Entrevista

Condições Laborais

1. Sente-se satisfeito(a) com as condições existente no seu local de trabalho? Se pudesse o que alterava?

(se as condições existentes são satisfatórias, ou se existe a perceção de que as condições são deficientes e necessitam de reestruturação)

2. Qual a sua condição contratual com a Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE)? (prestador de serviços, a termo, sem termo, contrato em funções públicas, nomeação) Exerce outra atividade além da docência?

3. Como define ser a comunicação e interação com os seus colegas e com a coordenação e/ou direção?

(tentar perceber o tipo de comunicação existente e a existência ou não de conflitos)

Organização do trabalho

4. Descreva as principais atividades associadas ao seu trabalho na ESCE?

5. Como encarou a introdução do Ensino a Distância (EaD)?

(como foi encarado o ensino na modalidade EaD, se ocasionou desequilíbrio e insegurança)

6. Sente-se valorizada(o) e tida(o) em consideração na sua organização?

Exigência cognitiva/emocional

7. Sente que o seu trabalho exige uma atenção constante? Se sim, porquê?

(o trabalho exige uma concentração e atenção constante, e se essa exigência é desgastante)

8. Sente-se emocionalmente envolvido(a) no seu trabalho?

(se existe possibilidade de crescimento pessoal e profissional dentro da organização)

9. A docência desperta-lhe emoções positivas ou negativas? Em que situações (caso tenha referido ambas)?

Stress/Tecnostress

10. Qual é o seu sentimento ao pensar que vai para o trabalho?

(se tem de fazer esforço mental ou se o trabalho desperta sentimentos positivos)

11. Como se sente no final do dia após o trabalho?

(se no final do dia se sente cansado, desgastado, sem propósito; ou se pelo contrário se sente motivado, alegre, que faz a diferença)

12. Como avalia a sua interação com as Tecnologias de informação e comunicação (TIC)?

(se tem facilidade de interação com as TIC, complementam o trabalho a desempenhar ou se as TIC despertam insegurança, stress e limitam o seu trabalho)

13. Considera mais difícil desconetar do trabalho devido à crescida introdução das TIC?
(se tem dificuldade ao fim do dia de se desligar e o trabalho prolonga-se para além do horário de trabalho)

Conciliação Família-Trabalho vs Trabalho/Família

14. Sente que a sua vida profissional afeta a sua vida pessoal? Se sim, de que forma?
(se o horário, tarefas e responsabilidades acabam por privar da interação familiar ou tempo para outras atividades)

15. Sente ânimo para outras atividades após o trabalho, nomeadamente, desporto/lazer passar tempo com a família?
(se ao fim do dia tem uma rotina pós-laboral, ou o trabalho drena energia e não permite outras atividades)

16. Qual a sua opinião sobre a eventual diminuição da carga horária letiva nos docentes?

Apêndice 2 - Respostas dos entrevistados

Docente 1

Questão 1 - O sentimento de satisfação nunca é total, não é? Ou seja, há algumas coisas com as quais eu me sinto satisfeito(a) e outras com as quais eu não me sinto satisfeito(a). Não me sinto satisfeito(a) com a carga de trabalho, que é muito elevada. Não me sinto satisfeito(a), ou pelo menos satisfeita, com as condições informáticas. Podiam ser melhores, porque os equipamentos da escola, por vezes, não são suficientemente rápidos, não permitem responder às nossas necessidades. Por vezes, acabamos por ter de usar os nossos, quer na escola, quer em casa também, não me sinto muito satisfeito(a) com este aspeto. Em termos de condições de trabalho, eu creio que me sinto satisfeita com os conteúdos do trabalho em si desta profissão, que me permite estudar. Não me sinto satisfeita com alguns níveis de exigência que se traduzem numa elevada carga de trabalho, mas que depois, não temos condições para dar as melhores respostas a tudo aquilo que nos é exigido em termos de aulas de orientação de alunos e preparo de investigação. Portanto, há um conjunto de tarefas muito exigentes e nem sempre nós conseguimos ter as condições melhores para conseguir concretizar e, designadamente o tempo, porque o volume de exigências é muito elevado. A alterar alguma coisa, alterava a carga de trabalho.

Questão 2 – Estou na carreira por tempo indeterminado. Estou em regime de exclusividade, que é o que se sucede ao nível desta profissão, não se resume nunca só à docência, não é? Mas temos um conjunto de tarefas que passam por atividades de gestão e de organização. No meu caso, sou coordenador(a), nesta altura no curso em pós-laboral. Portanto, há aqui um conjunto de tarefas de coordenação, num enfim, em responsabilidade acrescida, e também, uma maior carga de trabalho. Depois, então, sim as tarefas da docência. Também é expectável que se faça alguma investigação e, é desejável, que nós mantínhamos também algum trabalho de relação com o exterior. Não vivemos isolados, portanto, faz com que seja de facto uma profissão multifacetada, com um nível de exigência em muitas frentes.

Questão 3 – A minha comunicação enquanto coordenador(a), é mais com a direção da escola e com os diretores e subdiretores, que defino como excelente. Honestamente, considero que esta direção, não obstante à enorme carga de trabalho eu tem, porque têm como nós, isto é uma escalada, não é? Quando aumenta a responsabilidade, aumenta também o número de tarefas e de obrigações. Mas não obstante isso, eu creio que são pessoas que têm disponibilidade para ouvir e para tentar resolver os problemas e, para tentar encontrar soluções em conjunto. E, muitas vezes acatam as nossas sugestões. Eu, realmente desse ponto de vista, penso que até é mais ou menos invulgar isto acontecer em termos de instituições. Mas, realmente neste momento, esta direção, eu penso que temos uma comunicação excelente e, que procuram mesmo ter uma comunicação muito boa, com os docentes e com os coordenadores de curso, é isso. Nesta altura, considero que sim, que essa é uma sorte até nós termos neste momento uma direção com este nível de abertura.

Questão 4 – A que tem mais carga de trabalho é a coordenação e as aulas a seguir. A coordenação de curso traz muita responsabilidade, mas traz muito trabalho elevado. Tem muito a ver com a comunicação, nem sempre funciona bem. Nós recebemos muitos emails, há muita informação a fluir, mas por vezes, há dificuldade de selecionar. Nós não temos tempo para os emails todos e, portanto, às vezes temos alguma dificuldade de compreender ou de acompanhar tudo o que está a ser dito. Quando os nossos alunos muitas vezes recebem a informação por email, nem sempre leem, e depois, estão muitas vezes a enviar-nos emails a pedir esclarecimento. Nós tentamos sempre dar resposta de coisas, que muitas vezes, acabaram por ser ditas, e isso, gera aí um certo volume acrescido de trabalho. Eu creio, que

há aqui uma questão também geracional, que os jovens, hoje têm dificuldade de esperar muito tempo numa resposta, precisam da resposta de uma forma imediata e disparam emails para todo o lado. E, às vezes, a resposta até está ali, mas ir procurar, ou no site, ou no livro ou no regulamento... ela está lá. Só de facto, às vezes, é mais rápido enviar um email e, isso gera, aqui um volume de trabalho acrescido. Para além, depois existem alguns períodos, designadamente, um período que vai entre setembro e dezembro, que é um período de trabalho enorme de gestão de todos os processos de estágio que são crescentes, não é? Eu agora estou no PL, tenho expectativa de que seja um pouco mais calmo, não muito, mas um bocadinho. Mas no diurno, no ano passado, nós tivemos quase 80 processos de estágio, entre estágios e projetos. E, isto, porque tem vindo a aumentar, não é? Depois envolve um acompanhamento sempre constante, e com mais o resto das atividades que temos de fazer.... Pois, é que além dos nossos próprios alunos que nós orientamos, temos de organizar todo o processo de backoffice. É muito elevado, comporta me geral uma carga burocrática também muito grande, com muitos procedimentos e, que também, esse foi um aspeto que não referi à pouco, a questão crescente burocrática associada à nossa atividade também é um stress organizacional. No sentido, que gera um maior volume de trabalho e que às vezes gera stress também porque nós não entendemos, porque é que temos de fazer aqueles procedimentos todos, quando percebemos que, às vezes, o processo podia ser simplificado. Mas o modelo burocrático é mesmo assim, não é? Tem estas características.

Questão 5 – Primeiro, como sendo uma inevitabilidade, não havia muita escolha ou a única escolha era parar ou continuar com ensino a distância. Foram logo desenvolvidos alguns procedimentos que permitiam, de alguma maneira, conseguir ter esta relação com os alunos a distância. Oferece aqui uma série de possibilidades, portanto, eu encarei bem. Penso que nós conseguimos, dentro daquilo que são as vicissitudes que enfrentamos naquela altura, encontrar uma solução possível, de forma, nenhuma a melhor, mas aquela que foi possível. Conseguimos fazer as nossas aprendizagens, e creio, que o desafio maior, até talvez, esteja a colocar agora que percebemos onde é que vai ficar o online nas nossas vidas. Como é que nós vamos agora evoluir? O nosso sistema de ensino, se vamos ou não incorporar algumas aprendizagens que já fizemos no online naquela altura. Sim, é isso, se o vamos utilizar ou não, para no fundo melhorar a nossa estratégia pedagógica junto com os alunos, como é que vai ficar? Penso, que temos muito para aprender, porque há muitas ferramentas tecnológicas, muitos equipamentos, muitas coisas que se podem utilizar. Esta geração, é uma geração tecnológica, convivem bem em geral com a tecnologia e, motivam-se sempre que aparecem coisas que remetem para a tecnologia. E, portanto, eu acho que nós devemos aprender e aproveitar esta aprendizagem. Na altura, muitas vezes, traduziu-se numa grande carga de trabalho, um aumento da carga de trabalho. Tivemos de aprender tudo, tivemos alguma formação, até lembro-me que na altura tivemos alguns professores da “aberta”, que é uma instituição que já trabalha com ensino a distância há muito tempo e, que tinham um know-how adquirido que nos ajudaram. Pois, deram algumas orientações para as formações para potenciar o módulo e, é isso, tivemos aí algum acompanhamento, mas tivemos de pensar todo o processo. Enfim, como é que iríamos conseguir cumprir os nossos objetivos pedagógicos, sem ter contacto com as pessoas diretamente. Do outro lado, alunos muito ansiosos, muito preocupados, sem saber o que iria acontecer, tendo como todo, este sistema também psicológico que gerou por força da pandemia. E, portanto, houve aqui um volume de trabalho muito maior na docência, mas principalmente ao nível da coordenação de curso. Porque, houve que gerir muitas coisas a distância, muitas dúvidas, muitas questões. E, eu lembro- que na altura, nós estávamos a entrar no processo de estágios. Foi em março, não é? Portanto, estava as pessoas todas a organizar-se, a pensar no estágio, porque, como sabe, quando se chega ao segundo semestre do terceiro ano, as pessoas começam a viverem em função do estágio, não é? A pensar na vida delas e organizar-se e, nós, tínhamos já uma boa

lista até de empresas, como temos todos os anos, e de um momento para o outro, deixamos de ter empresas. Isto porque, as empresas também estavam inseguras e não sabiam o que é que era a vida delas. As empresas que tínhamos deviam fazer estágios online também? Era uma questão que se colocava, como é que os alunos que nunca tiveram experiência nenhuma, em termos profissionais, podem aprender a fazer um estágio exclusivamente online, sem nunca chegar a contactar diretamente com a vida da organização. Era aí, eu creio que há, o contrário das nossas disciplinas mais tradicionais, teórico-prático, dicas em que se conseguia fazer trabalhos, em que, se conseguia transmitir as aulas teóricas, enfim, de uma maneira diferente, mas ainda assim... Realmente o estágio, tem esta componente aplicada, de “pôr as mãos na massa”, de fazer... e ficou comprometido. Sem dúvida, mesmo os poucos alunos que fizeram estágio, fizeram estágio condicionado. Porque, não chegaram muitos deles a conhecer diretamente as pessoas com quem trabalhavam. Chegaram muito a sair da empresa, os que fizeram, porque depois, a maior parte, acabou por optar por outras modalidades, que não estava pronto. Aí foi o volume, o trabalho foi muito grande, que era gerir a ansiedade dos alunos, gerir a incerteza... Reuniões, para se tentar perceber o que é que se iria fazer. Gestão emocional também nossa, não é que também não sabíamos bem como é que havíamos de gerir uma coisa inteiramente nova. Uma pandemia, não tem manual de instruções e, portanto, iríamos fazer aqui um esforço coletivo muito grande.

Questão 6 – Eu sinto que sim. Em geral, nós nunca somos totalmente valorizados, nem nunca somos totalmente desvalorizados. Mas, em geral, eu sinto que sim, sinto que sou valorizado(a), é o que eu sinto em relação a esta profissão em particular.

Mas sim, tenho um conjunto de colegas que me reconhecem e, penso que, os alunos também uns sim, outros não. E, então, é sempre um bocadinho mais misterioso, hoje, às vezes, não sabemos o que os alunos pensam ou sentem. Nunca se consegue, acho que é impossível, não é? Ainda bem, de certa maneira, ainda bem, não é sinal de que também marcamos alguma posição. E, portanto, não agradamos a toda a gente, mas em geral, nesse aspeto, mais simbólico, até me sinto bem na instituição. Estou em termos de relações, quer de conhecimento, quer nas relações pessoais, com muitas pessoas. Sinto-me bem acolhido(a), gosto das pessoas e, encontrei pessoas de quem gosto muito e admiro muito sobre esse aspeto. Eu até sinto que, as coisas correm bem, o que é que eu sinto que corre menos bem desse ponto de vista de reconhecimento é a possibilidade de progressão na carreira. A carreira de docente é ma carreira especial, não é uma carreira geral, por norma, é preciso abrir-se um procedimento. Normalmente, há poucos concursos para a quantidade de pessoas que têm condição de progredir, e a pessoa pode não conseguir progredir inclusivamente se for a concurso. É que não se baseia apenas no esforço que a pessoa possa fazer, é aquela que fica mais bonita no papel supostamente, não é? Por exemplo, eu neste momento sou professor(a), a evolução seguinte seria a de professor(a) coordenador(a). E, pronto, concursos internos só concorrem as pessoas da casa, mas se abrirem concursos externos, vão concorrer pessoas de vários pontos do país, pessoas que, inclusive, podem ter excelentes currículos fantásticos, mas que ainda, não conseguiram vinculação com a instituição. Porque nós, temos nesta carreira muitíssimas pessoas, isso pode parecer estranho, mas é assim mesmo...estão à 20 ou 30 anos a lutar pelo seu vínculo, que têm currículos fantásticos e ainda não conseguiram vincular-se a uma instituição. Há muita precariedade nesta carreira e, portanto, essas pessoas vão concorrendo normalmente quando surgem estas oportunidades, portanto, a pessoa pode até estar muito esforçada dentro de um percurso dentro da “casa”, mas se aparecer alguém com um currículo superior, e isso obviamente com alguma facilidade, pode acontecer, essas pessoas entram, portanto, a progressão na carreira é mesmo a entrada para a carreira nesta profissão. Eu creio que isto, não é um problema da instituição, é um problema geral da carreira docente, na carreira de docente do ensino superior. Gera muitas dificuldades de progressão que, em geral, também gera desmotivação para a progressão.

Acho que deveria haver mudança em termos desse que é um reconhecimento mais político. Se nós quisermos mais medidas, que se têm de tomar, a pensar na carreira docente do ensino superior, porque não é só a carreira do ensino secundário que tem alguns problemas, aqui também existem.

Questão 7 – Há níveis de atenção diferenciados, porque nós temos desde a exigência de produzir inovação, por exemplo, nas investigações também há muito trabalho de pormenor de estar com atenção aos detalhes. Portanto, temos desde às aulas, que é comunicar para grupos muito grandes e que temos o desafio cada vez maior de tentar que as pessoas estejam motivadas e, que não é fácil. E, portanto, estar sempre atentos a este grupo e conseguir comunicar com clareza e estar atentos aos grupos pequenos, não é? Existem na turma várias e enfim, sensibilidades que as pessoas nos vão comunicando, quer verbalmente quer por comunicação não-verbal. E, depois, temos a burocracia, que é também muito detalhista, muito rotineira. Portanto, nós vamos desde as tarefas de produção de conhecimento inovador, até tarefas altamente rotineiras personalizadas e temos de ter vários níveis de atenção. Mas sim, é uma profissão exigente, provoca muito desgaste. Esta é uma profissão de desgaste rápido em muitos países. Atendendo ao nível etário da nossa população, não é? Nós não poderíamos substituir os professores se eles se formassem mais cedo.

Questão 8 – Essa às vezes, é um problema que gera também stress. Porque é assim, envolvo-me bastante no trabalho e preocupo-me bastante que as pessoas tenham resposta e encontrar soluções para os problemas que vão surgindo.

Questão 9 – É um misto. É muito bom conviver com os alunos e, principalmente as gerações mais jovens também nos ajudam a manter-nos mais jovens um bocadinho. Mas também, o que eu sinto, é porque eu tenho dado aulas essencialmente ao diurno, não tanto ao pós-laboral, onde há também pessoas mais velhas. Aqui temos essencialmente pessoas mais jovens, a grande maioria, e há a sensação que eu tenho de que é às vezes difícil entrar no mundo destes jovens e perceber o que é que os pode motivar. Porque eles têm de facto um histórico de vida muito diferente daquele que eu tive, não é? Eles são a geração que viveu no digital, que passam 7, 8, 9 horas online a conversar, fazer várias coisas no digital e nós estamos cada vez mais distanciados destas gerações, que de ano para ano vão mudando. Vão sendo diferentes para as mudanças também. A mentalidade, mudaram, aceleram com a tecnologia e, eu sinto esta dificuldade cada vez maior de entender. Para motivar estes jovens, nós professores, a maior parte de nós andamos, se calhar entre os 40, 50 anos ou mais. Muitos de nós, não é? Somos uma geração em que se valoriza ler a leitura, a própria comunicação, a palavra a falar com alguém, eu gostava de estar a aprender. Eu lembro-me de ter tido aulas que eu adorava e adorava aprender e, acho que os alunos também têm com certeza aulas também que gostam, estão a aprender. Mas, aquilo que eu sinto é que crescentemente, é mais difícil manter as pessoas motivadas, por exemplo, numa aula que em que o papel do professor(a) é essencialmente expor uma matéria em termos teóricos. Isto oferece, pouco interesse às pessoas, estar só a ouvir é a sensação que eu tenho mesmo, é cada vez mais difícil motivar uma turma, a conversar, a falar e a expor. É preciso encontrar outras formas eventualmente mais inovadoras em termos pedagógicos, para que as pessoas se sintam estimuladas a estar ali com atenção. Isto não é uma crítica, porque é assim. Se nós formos pensar a dificuldade que existe é assim, nós temos um cérebro e um corpo, mas a escola decidiu ignorar totalmente o corpo e atende só ao cérebro das pessoas. E então nós temos que ter ali, somos nós educados, assim fomos educados, assim, temos os jovens educados para estar um dia inteiro, uma inteira, sentados numa cadeira que não é uma coisa natural no ser humano. Isto não é uma coisa estimulante, fomos adaptando, fomos treinando, treinando para isto, mas o ensino ideal seria aquele exploraria. Exploraria a pessoa como um

todo, não é em que a pessoa mexe faz. Mais interativo criar para outras situações em aula, era outra dinâmica, mexer, fazer pôr as mãos na massa, construir e eternizar o corpo e a mente. E não só o corpo, mas não somente estar ali sentado, porque isto é contranatura e aquilo que eu sinto é que a talvez seja isso que faz com que as pessoas muitas vezes vejam a escola como um sacrifício. Não é um sacrifício aprender, é o que nos faz estar vivos, estou a aprender é uma coisa que dá prazer. Não é aprender coisas novas, deve ser uma coisa que dá prazer e a maior parte das pessoas não veem a aprendizagem na escola como uma coisa que dá prazer e eu acho que é nós temos de nos saber reinventar-se é que às vezes é mais difícil, mas então é um grande desafio. Isto para concluir. Portanto, uma situação marcante pela positiva... Nós temos muitos alunos africanos, angolanos, mas não só. Este semestre passado eu dei aulas ao curso de contabilidade e ela há vários alunos de vários países dos Palop, não só de Angola, mas é de São Tomé de vários sítios. E estes miúdos estão um pouco perdidos e eles têm muita dificuldade de atender a linguagem. Nem sempre é assim, falar português é uma coisa muito diversa. Não é porque o português é diferente e eles têm às vezes dificuldade de entender o nosso português de Portugal. Depois o ritmo da aprendizagem, depois toda a mudança para deixaram muitos deles a família para vir para cá e estão, enfim, deslocados e meio também perdidos, por isso a depois apanham aqui uma crise enorme em habitação caríssima. O preço dos produtos e, portanto, muitos deles estavam bastante perdidos. Eu senti, isso e a dada altura, eu comecei a perceber que tinha sempre bastantes alunos angolanos na aula e eles estavam com atenção e eu sempre explicando as coisas e tentando explicar e tentando ver se eles iam aprendendo. E outro dia, recebi uma mensagem de uma aluna a agradecer muito, porque pô ficou ficou muito sensibilizada porque sentiu uma grande preocupação e humanidade na maneira como procurava explicar as coisas, e que isso fez sentir-se mais motivada e menos perdida. E isso foi uma coisa assim, muito emocionante e, portanto, foi um momento muito positivo. Eu senti que valeu a pena, quer dizer, vale sempre a pena. É por isso que nós lá estamos, mas tenho mesmo esta perceção que nem sempre os alunos que vêm dos Palop são muito compreendidos ou muito integrados, mesmo nas turmas. Mas e acho que eles merecem esta sim, uma atenção maior, porque não desmerecendo todos os outros, porque há muitas pessoas com dificuldades e precisam de atenção. Estas pessoas às vezes precisavam de mais atenção do que nós. Conseguimos dar-lhes, mas isto também é o resultado de termos turmas com 80 alunos e 90 aluno. É complicado, é muito complicado... O que sinto de negativo... talvez, em vez de um episódio mesmo concreto, é a sensação que eu tenho de que as pessoas estão cada vez mais distanciadas desta vontade de pensar sobre as coisas que vão sendo ditas, vontade de fazer uma reflexão e uma interpretação crítica. Ok, é aquela ideia de as pessoas de cada vez mais, isto sempre foi um pouco assim, não é? E pronto e depois põem num teste, e a seguir vão-se embora à vida delas. É um aspeto que eu tenho como mais negativo. Aprender é aquilo que fica depois disso tudo, não é? É o que depois nos marca para a vida e que nos torna uma pessoa diferente daquela que nós éramos diferentes no sentido que agora olhamos para as coisas já com o mais interpreta uma outra capacidade de interpretação.

Questão 10 - Às vezes apetece-me ir e estar com as pessoas pronto com a pandemia geraram-se dois sentimentos ambivalentes não é a tendência para ficarmos cada vez mais isolados, não é aquelas pessoas. Houve necessidade de estar cada vez mais com outro ou se viraram se estas duas tendências não é que eu às vezes sinto as duas coisas, às vezes parece que sinto vontade de ficar cega dinheiro em casa, vejo igual e ou outras vezes tenho mesmo vontade de ir e de estar com as pessoas e de e de conviver também com os colegas e depois também de dar as minhas aulas e estar com os alunos, portanto, também às vezes um bocadinho misto. Mas é porque as turmas também são muito diferentes umas das outras, ao contrário do que possa parecer, são mesmo muito diferentes umas das outras. Nós nunca

temos uma rotina no sentido de dizer se é já dou isto há tantos anos. A já consigo prever de cor o que é que vai acontecer? Porque não é assim, porque as dinâmicas de grupo são impressionantes e as turmas são sempre todas diferentes, e depende-se muito de expor e não ensinar, não é um ato de comunicação. É claro que se tivermos uma turma muito simpática, com quem nós temos um bom entendimento e sentimos que as pessoas também estão gostam de nós e estão ali interessadas. É muito diferente de uma turma que nós sentimos que as pessoas estão desinteressadas. Eu também acho que faz parte do professor, tentar dar a volta a isso. Também nem sempre é fácil, não?

Questão 11 - Normalmente muito cansado(a), normalmente muito cansado(a), isso sim. Cansaço físico, psicológico e emocional, normalmente muito cansado(a), alturas piores que outras, não é? Mas àquelas alturas de grandes picos de trabalho, às vezes é mesmo quase a pessoa sente-se entrar quase em burnout. É aquela altura, então dos estágios, das discussões, das provas públicas. É muito complicada, mas mesmo muito.

Questão 12 - Não tenho muita, devia ter muito mais, não tenho intuição, qualquer coisa corre mal já fico sem saber o que é que hei de fazer. Ter mesmo nas aulas, que é outro stress, o tecno stress. Nós temos agora uns tablets grandes em vez dos quadros tradicionais. Às vezes o equipamento também não funcionava outras vezes. Sério mesmo eu agora, já como há sempre um aluno simpático que domina informática. E pronto e vai sempre alguém resolve, mas às vezes os equipamentos também não funcionavam, mas eu também tive dificuldade. Aqueles tablets têm muito potencial, eu não uso porque tenho medo. Depois de alguma coisa correr mal, porque há pessoas intuitivas porque aqui e ali. Eu não sou muito distraído(a) com tecnologia não é, não é muito bom, é assim, às vezes as coisas não funcionam. Bom, e era o computador que não estava, já me aconteceu, não está ligado, era ali uma coisinha bolinha muito pequenina, não via aquilo. Aquilo tudo não funciona muito bem com tecnologia, não é? Mas tento pronto. Temos de tentar faz parte efetivo melhorando, vou melhorando, mas...

Questão 13 - Não, não desconectamos, estamos sempre ligados, damos por nós a trabalhar até ao fim a durante muito mais horas, não é? Porque nós temos ali o trabalho à mão é, é chegar, ligar as coisas por fazer e são muitas, às vezes são muitas tarefas, coisas que nós percebemos que não vamos conseguir dar, conta. Durante um horário normal de trabalho e a tendência é para continuar. Eu chego a trabalhar 12,13 horas por dia e aí depois fica-se assim mesmo, cansado, mas é muito frequente o meu dia de trabalho ter 12,13 horas assim seguidas não ter sequer serão aí é que é. Nessas alturas é que é mesmo terrível. E eu sinto que isto é geral, porque eu também estou sempre a receber e-mails às tantas, às várias horas, tanto percebo que as pessoas também estão a trabalhar essa hora e acabam por se também se stressar, porque nós, pois sabemos o e-mail, mesmo que não respondamos, seja alunos, seja professores. Com aquilo a pensar não me lembrei, é assim que coisa se vai dando aí e isto é dia a dia. É cansativo muito, muito cansativo.

Questão 14 - Assim bastante, às vezes da resumia um bocadinho a pessoa praticamente no trabalho por consumir o nosso dia inteiro. Praticamente comemos e dormimos e depois trabalhamos. Há alturas assim, são muitas.

Questão 15 – 12, 13 horas e quando eu estou a trabalhar a partir de casa, ligo o computador é porque as vezes, mesmo que eu queira deixar o computador, as tarefas são imensas, as coisas e a pessoa às vezes não se consegue. É impressionante, pois agora devia sair e fazer uma caminhada, mas depois não, não faz outras atividades de lazer ou naquela altura não consigo e semana mesmo aos fins de semana, também não trabalho as vezes a trabalhar sim. Às vezes era o que eu desejava em termos de profissão, e se eu pudesse mudar para uma profissão que a pessoa tem aquele horário. E mesmo que trabalhasse um bocadinho

mais horas, mas ao fim de semana não havia trabalho, e isso era muito bom, mas não nesta profissão. Se isso não sucede nem pensar.

Questão 16 – Era excelente, isso era o ideal. Permitia depois articular com outras tarefas que têm funções. Permite fazer mais investigação, que é uma coisa que a pessoa tem dificuldade de fazer, porque tem uma carga letiva muito elevada. É que depois tem dificuldade de gerir com a investigação, mas pronto.... Admito que também permitiria descansar mais um bocadinho, mas não sei porque as exigências são sempre tão grandes a todos os níveis que não sei se conseguiria. Porque é mesmo a profissão assim o exige, não é? É mesmo muito exigente, porque temos de ter muitas coisas em várias frentes e investigação é uma delas. Às vezes acaba por ser mais difícil quando se tem muitas aulas, muitas tarefas administrativas por práticas, porque também é uma tarefa que exige muito tempo. Eu gostaria até de parar um bocadinho e fazer um pós-doc alguma coisa assim, só que também não é fácil.

Docente 2

Questão 1 - Sim...eventualmente melhoria / atualização de infraestruturas e equipamentos (computadores...).

Questão 2 - Contrato em funções públicas em exclusividade.

Questão 3 - Bastante bem...

Questão 4 - Aulas, orientações, investigação, participação no conselho técnico científico, participação no conselho pedagógico, participação no conselho de representantes, atividades no âmbito da coordenação de curso, membro da comissão para a igualdade do género e de atividades com a envolvente, autarquias, Anespo, ...

Questão 5 - Com otimismo e a considerar tratar-se de uma forma complementar de ensino.

Questão 6 - Sim...

Questão 7 – Sim, porque os horários divergem e as atividades são multidisciplinares e implicam trabalhar com uma diversidade de pessoas...

Questão 8 – Muito.

Questão 9 - Muito positivas, pois é gratificante ver o percurso dos estudantes e sentir que tivemos um papel mesmo que pequeno nesse percurso de crescimento.

Questão 10 - Positivo, entusiasmo e alegria.

Questão 11 – Satisfeito(a), mas frequentemente cansado(a) e, por vezes com a sensação de que ficou muita coisa por fazer.

Questão 12 - Positiva...sem ser expert utilizo-as e são uma mais-valia face à alternativa de não as utilizar.

Questão 13 – Sim, pois recebemos emails, mensagens a todas as horas.

Questão 14 - Há que conciliar as duas, mas, é impossível que um ótimo dia ou mau dia de trabalho não tenha impacto na vida pessoal e o inverso também...

Questão 15 - Sim, quase sempre, bicicleta, nadar, caminhar, correr e viajar.

Questão 16 - Pode ser muito positiva, permitindo mais investigação.

Docente 3

Questão 1 - Tendo estudado noutras instituições de ensino onde as condições são melhores, entendo que, em particular para os docentes e staff de suporte, as condições poderiam ser muito melhores. O mesmo para os estudantes, mas aí a diferença talvez seja menor. Se pudesse (assume-se acesso a recursos que não existem/estão disponíveis) tentaria criar condições que levassem os docentes a gostar de trabalhar na escola, mesmo quando não estão em aulas. Melhorar as condições dos gabinetes: iluminação, climatização, equipamentos (cadeiras, PC); mas também a criação de espaços de trabalho/lazer partilhados.

Questão 2 - Estou atualmente num contrato sem termo, desde ano X, terminando este ano o período experimental. Estou na escola a X anos, tendo tido contratos a termo até 2018. A profissão de docente, com exclusividade não permite exercer outras atividades. A alternativa é abdicar da exclusividade, o que implica a perda de 30% do salário.

Questão 3 - Pessoalmente tento ter uma relação cordial com todos, sempre que possível com alguma informalidade, pois preciso de sentir alguma proximidade/à vontade para trabalhar com os colegas. Não faço distinção entre os colegas e os membros da direção, pois é algo temporário. Respeito quando algum colega hierarquicamente superior pretende manter algum distanciamento ou fazer “valer” a hierarquia (mas não gosto da atitude).

Questão 4 - Obviamente, a essencial é preparar e dar aulas. Que envolve gerir equipas, acompanhar a evolução das turmas (se um docente está mais adiantado(a) ou atrasado(a)), preparar avaliações, corrigir testes, conhecer os estudantes e perceber quais podem precisar de maior suporte. Paralelamente, o segundo objetivo deveria ser a investigação. Fazer investigação, orientar estudantes, escrever artigos, rever artigos, organizar eventos, etc. Nestes últimos itens, até tenho feito muitas atividades nos últimos anos. Temos ainda muito trabalho administrativo. No meu caso, partilho a coordenação de um curso de licenciatura da ESTBarreiro, que tem a agravante de estar distante, sendo a minha maior “tarefa” a gestão dos estágios (angariação, realização dos protocolos de colaboração e contratos de estágio com as empresas, proposta de júris e gestão das provas públicas de defesa).

Questão 5 - Sendo da área de TI, até gostei da experiência. Da mudança, de perceber que era possível fazer. E fizemos acontecer em muito pouco tempo. No entanto também se perceberam os problemas, a dificuldade em captar a atenção, em manter o público assíduo, etc... Problemas que existem também no presencial, mas que no ensino a distância são mascarados, pois perdemos a perceção real do presença e atenção do estudante.

Questão 6 - Tenho noção que não sou uma referência, até porque sou dos mais novos na escola e há muitos colegas com muito mais experiência e que já exerceram funções em órgãos de gestão que lhes dá um maior conhecimento e experiência de como a escola tem funcionado. Sei que contam comigo para determinadas atividades, nas quais habitualmente dou boa resposta.

Questão 7 - Se quiser manter padrões de qualidade e atualização elevados, sim. Estando ligado às tecnologias de informação, é uma área em constante evolução e onde surgem cada vez mais coisas e com maior velocidade. Em paralelo, também temos instruções para nos mantermos atualizados quanto às metodologias de ensino, à criação de materiais apelativos e métodos de avaliação inovadores, etc.

Questão 8 - Sim. Considero esta profissão, que não sei se escolhi ou aconteceu, uma componente muito forte da minha vida, pois a “matéria-prima” são pessoas, com as quais gosto de me cruzar no futuro e sentir que contribuí para o seu crescimento (em conhecimento/competências).

Questão 9 - Muito positivas, quando vejo o sucesso dos estudantes, quando a minha missão tem sucesso. Quando não acontece, fico obviamente desiludido(a), especialmente se perceber que foi alguma falha da minha parte. Não conseguir chegar a algum estudante ou não ter tido o tempo suficiente para que este chegue aos objetivos.

Questão 10 - Em geral é tranquilo. Gosto do que faço, embora sinta que a energia demora cada vez mais a repor.

Questão 11 - Divide-se muito entre alguma satisfação por ter realizado as tarefas previstas e algum stress ao pensar nas que terão ainda de transitar para o(s) próximo(s) dia(s).

Questão 12 - Boa. Sendo a minha área de formação e tendo sempre interesse em explorar novidades, é algo que não me causa stress.

Questão 13 - Sim, claramente. Tenho constantemente acesso ao email, teams e aplicações de mensagens onde, a qualquer hora recebo notificações.

Questão 14 - Sim, esta profissão, considerando a exigência que me coloco e as tarefas/projetos em que me envolvo, implica “roubar” muitas horas à família. Aconteceu também durante a realização do doutoramento, necessário para me manter na carreira.

Questão 15 - Nos dias em que termino tarefas que considero relevantes, sim. Se estiver sem muito trabalho “extra” acumulado, gosto de fazer uma caminhada ao final do dia para relaxar.

Questão 16 - Pessoalmente, não penso que seja esse o maior problema. Ficaria mais satisfeito(a) ao ter staff administrativo a dar suporte a muitas tarefas que nos fazem perder muito tempo.

Docente 4

Questão 1 – Não, se esta entrevista fosse feita há ano e meio. A resposta seria sim, tão rápido quanto eu respondi, não. A resposta seria sim, só que por causa deste meu cargo da mobilidade eu já visitei, já fui em 7 visitas. E dessas 7 em 3 fiquei, aliás, em 5 fiquei absolutamente deslumbrado(a) com as condições, das outras instituições que eu visitei uma pronto, fiquei... achei que eram melhores que a da escola, ESCE, mas enfim pronto e só no outro é que eu fiquei desiludido(a) com aquela e contente com as nossas. Criava um espaço para os alunos, docentes e não docentes descansarem.

Questão 2 - Sou assistente de carreira, portanto, estou a tempo integral e em exclusividade. Para além da docência, eu neste momento, faço parte do conselho pedagógico e sou coordenadora da mobilidade. Isto significa, que sou coordenadora do modo Internacional que é um conjunto de UCs que nós proporcionamos em inglês e que são frequentadas pelos alunos estrangeiros. Temos alguns alunos estrangeiros a frequentar as aulas em português, mas são muito poucos. A esmagadora maioria dos estrangeiros que nos procuram estão no modo Internacional.

Questão 3 - Para os estudantes e o pessoal docente e não docente? Isso mesmo, sim. Eu acho que a nossa comunicação dentro do departamento é boa. Há algum ruído, de vez em quando. Mas de uma forma geral, somos um grupo que consegue comunicar. Dá-se o caso de na direção da escola estar uma pessoa do meu departamento, professor(a) B é diretor(a) da escola e é do meu departamento. E isto, nunca tinha acontecido, quer dizer, já tínhamos tido lá dois subdiretores ou três, acho eu. Mas o diretor da escola nunca tinha sido. Portanto, comunicamos muito bem com a direção e eu, particularmente, além do professor(a) B, que é meu colega de gabinete, foi a primeira pessoa que eu conheci na escola. É alguém que eu

admiro, tem qualidades pessoais que eu admiro muito. A professor(a) C, que é a subdiretor(a), é alguém de quem eu também gosto muito, portanto, eu costumo dizer que esta é a minha direção. Pronto, então, a minha opinião está um bocadinho enviesada, ok?

Questão 4 - Eu coordeno o modo internacional e também as saídas e as entradas de professores, de pessoal, de alunos e pessoas. Quer dizer, portanto, as entradas de estudantes e as saídas e as entradas de pessoal que nos vêm visitar, quanto às entradas e saídas estamos a falar de períodos de mobilidade no sentido em que são curtas visitas, ok? O que está inerente a coordenador(a) da mobilidade, sou acompanhado(a) pelo professor(a) A, portanto, a coordenação modo internacional é minha, digamos assim, a outra função que está inerente a coordenação da mobilidade e desempenho com outro colega meu.

Questão 5 - Olha ainda não tinha acabado a frase eu já estava a transpirar? Não a sério, porque foi um período aquele primeiro confinamento foi um sufoco porque, eu tinha um computador em casa e éramos quatro pessoas a terem ensino a distância. Eu e os meus três filhos, eles estavam todos em ciclos diferentes um estava a acabar o primeiro ciclo, a outra a acabar o terceiro ciclo e outra a acabar o secundário, e eu dava aulas aos finalistas. E não só eu senti que os meus filhos não estavam a ser acompanhados no sentido em que. Eu gostava que eles fossem mais acompanhar, além dos conteúdos, era tudo muito pessoal. Muito e-mails, eu senti-me completamente assoberbado(a) de tarefas maternas. Vou dizer assim, eu não conseguia. Eu tinha mesmo a sensação de que eu não conseguia transmitir tranquilidade aos meus alunos através daqui do ecrã. Eu senti-me perdido(a). Nem me quero lembrar desse primeiro confinamento. Foi mesmo assim, uma coisa que pronto, não sabia o que havia de fazer, e eu tinha a sensação. Que os alunos, os meus também percebiam isso, que nós, não era só eu, era uma equipa grande. Que estávamos completamente à deriva. Uma das disciplinas que eu mais gosto é a simulação E. As expectativas para esse ano de simulação eram as melhores. Só que não é só que depois aconteceu aquilo tudo? E, portanto, foi um sufoco. Foi a pronto. Eu estive para não, fazer parte nesse ano por uma questão pessoal. Havia condições que me davam, mas eu queria outras em simulação, mas depois acabamos por chegar a acordo e então eu fiz parte. Quando simulação acabou, nós fizemos aqui uma reunião no Teams com a equipa toda eu chorei da descompressão tipo, ok, pronto isto já aqui já acabou.

Questão 6 – Depende.... Eu percebo perfeitamente que há sítio onde faz sentido o doutoramento. E no ensino superior eu não tenho doutoramento, mas percebo perfeitamente que ele seja valorizado perfeitamente. Alguns dos meus colegas pensam que pelo facto de eu não ter doutoramento sou menor, é mesmo isso que eu quero dizer. Falou no professor(a) X não é alguém do meu departamento, não é alguém com quem eu tenha uma grande afinidade, nem muita proximidade, mas é alguém que nunca me fez sentir minimamente que, eu tenho certeza de que a pessoa valoriza o doutoramento, mas nunca me fez sentir menor. Mas algumas pessoas tentam fazer me sentir como se eu fosse menor, como eu não acho... Portanto, não me sinto minimamente afetada por isso, mas a verdade é essa. É que eu vou dizer isto não é bem um estigma é um preconceito, esse preconceito existe. Sim valorizam, não só a direção, mas há outros colegas, e este cargo de coordenador(a) da mobilidade dá visibilidade e a maior parte das pessoas da escola valorizam sim.

Questão 7 - Acho que tenho de estar muito atento(a) assim tenho essa sensação, sim. Sinto em duas circunstâncias diferentes. Quando a aula corre bem é quando os alunos interagem muito comigo e então eu tenho de estar mesmo sempre ou quase em estado de alerta, digamos assim, porque eu nunca sei o que é que eles vão perguntar e eu quero conseguir chegar até ao aluno. Quando a aula corre mal, corre mal quando não há participação. E eu

preocupo-me pelo facto não haver participação, então seja de uma forma, ou seja, da outra, eu sinto que tem de estar constantemente em estado alerta.

Questão 8 - Sim, é sim.

Questão 9 - 100% positivas. São muito poucos, são muito poucos. Estou a falar das aulas? Quando eu estou aqui sozinho(a)? A investigar, por exemplo. Às vezes estava motivado(a) outras vezes, não. Quando eu estou a preparar aulas. Ou quando eu estou efetivamente a dar aulas? Estou numa fase da minha vida em que eu me alimento daquilo que a escola, quando eu digo a escola, sobretudo os alguns do feedback dos alunos, ok. Portanto, é sempre foi um carinho assim, porque, eu dou aula já há mais de 20 anos. Eu em 99 eu lembro de um episódio triste que aconteceu com um amigo meu, que eu fiquei mesmo muito, muito, muito em baixo. Tinha 20 e houve um acidente automóvel, ele morreu. E eu soube disso assim a meio de um dia. A minha mãe ligou-me, eu estava a dar aulas em Beja e eu fui dar aulas a seguir e fui mesmo em baixo. E lembro-me perfeitamente de ter chegado as alunas, terem percebido que eu estava em baixo e eu acho que até lhes disse alguma coisa e elas disseram qualquer coisa, as suas alunas agora, vão animá-la. Portanto, isto sempre foi assim. As aulas sempre me deram, eu esqueço-me, e se eu tiver um, seja qual for o problema que eu tenha à entrada da sala de aula. Eu esqueço-me completamente dele, desaparece quando eu estou. A dar aula. Cada vez tenho cada vez consigo receber mais pronto, ok?

Questão 10 - Eu não gosto de acordar, cedo claro. Acordo lá para as 10 da manhã, eu nunca acordo bem-disposto(a). Eu nunca acordo com vontade. Pronto, mas acordo e despacho-me. Faço a rotina diária, cremes e tudo e não sei quê, e lentes contacto e maquilhagem, enfim, tudo aquilo tem de fazer e ponho enfim adereços e vá e ponho no carro e, portanto, há aqui um entre eu acordar e eu saio de casa. Há sempre mais de meia hora. Eu nunca, entro no carro sem vontade de ir para a escola.

Questão 11 - Venho quase sempre às vezes venho mais entusiasmado(a). Hoje vim entusiasmadíssimo(a), por exemplo. Vou quase sempre a ouvir música e venho quase sempre a ouvir música. Portanto eu moro em A, portanto, significa que eu demoro para aí meia hora. Mais ou menos de carro. Aproveito sempre ouvir música e quando venho? A normalmente às vezes venho cansado(a) e a pensar naquilo que vou fazer a seguir? Mas normalmente venho satisfeito(a).

Questão 12 - Eu tenho muita vontade, não tenho é paciência para procurar novas coisas. Portanto, se alguém me der instruções, ok.

Questão 13 - Eu acho que esta digitalização à bruta veio trazer coisas positivas, inclusivamente para simulação. Nós e os alunos só podíamos aceder, por exemplo, a um dos softwares a partir da escola e passaram a poder fazê-lo a partir de casa. Nós tínhamos um arquivo físico brutal e aquilo custava-me imenso aquelas fotocópias todas que depois iam todas para o lixo. E agora temos um arquivo digital e a nível da outra UC á bruta, tivemos que ali jogar com os momentos de avaliação e chegamos aí aqui. Acabamos por perceber que três momentos são melhores do que dois e que funciona melhor, portanto, melhorarmos o aproveitamento na disciplina. E também por causa do Covid, o segundo confinamento tivemos de alterar a ordem dos trabalhos grupo com o teste, fomos obrigados, E descobrimos, olha, você até funciona.

Questão 14 - Portanto, eu vou fazer X anos. Este ano e o meu filho mais novo, tem Y Quando os meus filhos eram pequenos, eu não tinha esta... Como eu disse em relação com os alunos e como eu reagia aos alunos, isso sempre aconteceu. Mas, eu não fazia as coisas que eu faço agora. O número de coisas que eu faço agora, ou seja, foi instintivo, ou seja, enquanto

eu tive que, portanto, há um antes da parentalidade, ter filhos pequenos e um deixar de ter filhos pequenos. E os meus colegas agora sabem que podem contar comigo de uma forma. E, houve uma altura que eles sabiam que não podiam contar comigo dessa forma. Eu não estava disponível, portanto, não, nunca.

Questão 15 - Eu preciso dormir. Eu preciso de viajar, eu preciso estar com os amigos. Eu preciso estar com a família. Eu preciso estar em casa sozinho(a). Eu preciso estar sem fazer nada. Tudo isto tem de se conjugar. Tem de ser.

Questão 16 - Não, eu não. Inclusive a coordenação da mobilidade dá-me uma hora a menos. E já houve uma tarefa que eu me propus a fazer e que me disseram, então, mas se fizeres isso, conseguimos ter uma hora a menos, não quero. Para ser muito sincera, eu acho que nos daria mais horas era a diminuir a carga administrativa e os fluxos serem mais eficazes. Se a carga administrativa fosse mais eficaz, não era preciso diminuir, se fosse mais eficaz. Isso é o que me deixaria mais contente. 12 horas de aulas por semana, eu reduziria os semestres. Acho que os semestres na ESCE são demasiado longos. Mas as 12 horas por semana, e eu agora que estou a fazer 11, não acho que seja. Eu gosto das horas de contacto com os estudantes, sobretudo os da licenciatura. Acho que é importante. Assim isso, eu isso acho que era importante.

Docente 5

Questão 1 - Sim, em termos gerais, eu considero que as condições que lhe são oferecidas pelo IPS, nomeadamente no âmbito da ESCE, são bastante favoráveis, são positivas. O único senão que eu, mas aí já é um problema que isto depois vai, pode acarretar alguns riscos. Tem a ver com a questão dos computadores e dos monitores. Como estive vários anos a exercer outro tipo de cargos, por exemplo, esses cargos têm computadores com plataformas com ecrãs muito grandes, não é? Mas eu acho polegadas dos nossos computadores nos nossos gabinetes são pequeninos. Eu notei bastante essa diferença quando, deixei de exercer esses cargos e os nossos monitores são de facto, muito pequenos. E o que até me afetou em termos de visão, digamos assim, mas de resto, tirando isso, as condições são boas. Em termos de condições gabinetes, normalmente os professores de carreira têm gabinete, normalmente há professores de carreira que têm um gabinete individual, mas são raros os casos cada vez mais. Não sei se hoje em dia ainda haverá. E depois temos o gabinete dividido por duas pessoas, quando são pessoas de carreira as condições são bastante boas em termos de gabinete em termos de salas de aula também. Quer para aulas práticas, quer anfiteatros, quer auditórios quer laboratórios. De facto, os computadores que temos não têm câmaras, não temos dispositivos ainda há e agora com este com este novo mundo. A videoconferência é cada vez mais uma realidade passa pelo mesmo e, portanto, de facto, aí nós não temos câmaras e até há bem pouco tempo não temos câmaras e, portanto, eu utilizo o meu computador pessoal. Sou crítico, porque tendemos a utilizar muito o computador pessoal para a trabalhar e é um trabalho para a instituição. Facto é, mas pronto, mas nós dispomos de um computador de facto e depois a capacidade do computador a esse nível, por exemplo, como não tem câmara, não lhe dá para fazermos videoconferências. Está aqui um pormenor que eu pedi, eu queria. E também durante muito tempo foi crítico, até há um mês atrás. Se tivesse de fazer uma entrevista, digo-lhe que era muito problemático na escola, sobretudo nos gabinetes. Eu, por exemplo, há um mês atrás, o *wi-fi* era muito problemático não tinha acesso através do meu computador pessoal. Não sei porquê, não tinha rede, pura e simplesmente. E agora, com esta intervenção, as coisas melhoraram substancialmente, portanto, eu próprio se quisesse fazer uma videoconferência através do meu computador pessoal, não conseguia fazer na escola de uma forma muito simples e sem problemas. Eu tenho colegas que por vezes estavam no corredor a fazer uma videoconferência. Tenho colegas que às vezes iam

para o bar fazer a videoconferência, porque nos gabinetes a rede, o sinal era bastante fraco. Neste momento, com esta intervenção, as coisas melhoraram bastante, mas pronto, estamos ainda naquela fase de transição. Eu penso que poderia, poderia ser feita alguma intervenção sobre tudo. A ao nível das salas de aula prática. Há agora uma nova tendência que é para fomentar mais o trabalho em equipa e o trabalho em grupo, são aquelas cadeiras individuais mais confortáveis, em que têm alguma parte para o próprio aluno trabalhar. E aquilo é maleável, digamos assim, consegue-se gerir bem. Já houve alguma aquisição, penso que para algumas salas específicas, nomeadamente para a saúde. E algumas dessas cadeiras também já estão instaladas na própria presidência. E eu penso que se calhar, isso seria também uma mais-valia, nomeadamente para fomentar aquilo que é a colaboração entre os alunos, o trabalho em equipa, o trabalho em grupo, que é muito também fomentado ao nível das próprias aulas práticas. Se me pedisse assim algo, eu pediria neste momento porventura, um monitor maior para os gabinetes dos docentes, já não vou dizer computadores com mais capacidade, porque isso teria que ser um investimento muito grande que a escola até fez nestes computadores, mas monitores eu poderia com maior dimensão, maior polegada e talvez esse tipo de secretárias, de cadeiras para as salas das aulas práticas, de resto...

Questão 2 - Eu sou professor(a) de carreira, professor(a) adjunto. Portanto, vínculo por tempo indeterminado.

Questão 3 - Tendo a ser algo crítico, sobretudo em termos, vamos ver a comunicação, a comunicação informal flui bem e muito bem. Exatamente porque nós temos uma muito uma cultura de proximidade entre os colegas e os docentes, entre os não docentes, entre as pessoas que estão a exercer cargos de direção, não pode ser de outra forma. Porque hoje em dia, as pessoas que estão a exercer cargos de direção amanhã estão só a lecionar e, portanto, são os próprios docentes que fazem a gestão da escola, digamos assim. Eu já passei por esses órgãos todos, mas eu diria que a comunicação informal funciona muito bem. Todos os problemas e com todas as vicissitudes que este tipo de organizações claramente tem, burocracias profissionais acarretam, não é? Relativamente à comunicação formal, eu sou bastante crítico. Na forma no conteúdo, não, mas sim no canal que é utilizado. Eu acho que a comunicação é a porta de entrada e a porta de saída. Apesar de haver um gabinete de comunicação ao nível do IPS e de imagem de comunicação, e eu acho que é há bastante ruído. As coisas, por vezes não são claras, não vêm do emissor, que deve vir. Muitas das vezes nós próprios não sabemos a quem recorrer e, portanto, para quem devemos enviar a comunicação a mensagem. Eu acho que de facto há aqui algum ruído e depois há muita informação desnecessária. Somos permanentemente inundados com todo o tipo de informação que não vale a pena agora estar lhe relatar, porque agora, recebe-se imensos emails, imensa informação. Enfim, eu diria que a comunicação formal sou bastante crítico(a), parece-me que poderia melhorar. Bastante informal, ela é bastante. Eu acho que é bastante aceitável no sentido de positiva.

Questão 4 - Para além da docência... Eu, portanto, nós ao nível da nossa atividade, isto é muito abrangente, porque temos aqui várias dimensões que temos de desenvolver, digamos assim. Para além da atividade de docência e em toda a envolvente, se é que isso depois pressupõe há uma outra, uma outra vertente que tem a ver com a dimensão organizacional. E, portanto, nomeadamente o exercício de funções de cargos de gestão eu acabei agora o cargo, portanto, do departamento A. Pertença ao conselho B enquanto membro eleito e estou também como vice-presidente do órgão do C. Portanto, isto em termos de órgãos na escola. Já exerci todo o tipo de cargos a esse nível neste momento, para além da atividade. docência em termos de órgãos. Depois há toda uma outra valência ao nível da nossa atividade, tem a ver com a componente mais técnico científica. Se quiser, chamamos-lhe assim a investigação,

neste momento sou investigador em vários projetos e sou perito também de algumas instituições. Que, no âmbito da realização de auditorias de avaliações externas. Etc. Por aí.

Questão 5 - Bem eu disponho dos meios adequados, mas o que eu acho quando eu digo que não gostei e que nunca me consegui adaptar bem, é a lógica do ensino em si. Porque nós não somos uma escola de ensino a distância, número um. Ponto número dois, nós não fazemos o verdadeiro ensino a distância. O que nós fazemos e aquilo que nos foi pedido, exigido, dadas as contingências na altura, isto num período crítico.... Foi entre aspas para desenrascar, foi que nós a fizéssemos aulas através de um computador. Nós dessemos aulas através do computador, isto não é ensino a distância. Ensino a distância pressupõe aulas síncronas, aulas assíncronas, várias gravações de aulas, exercícios enviados para os alunos, trabalho autónomo, exigido, etc. E nós também não fomos muito por aí. Há os docentes que são mais exigentes, outros que são menos, mas aquilo que normalmente se faz, isso tem feito a esse nível, até porque não há condições para nós termos esse tipo de ensino a distância. Não há condições físicas. Eu se quer gravar uma aula, eu tenho de gravar no meu computador. Isto não é uma condição para eu gravar as aulas, não é? Eu quero dar uma aula de SPSS eu vou ter de gravar, mas eu vou gravar aqui no Teams, não é? Não, tem de haver condições claras que a instituição tem de dar para nós fazermos esse tipo. E, portanto, esta lógica de repente estamos em casa e temos um computador e nós vamos ditar aqui uma série de temáticas e os alunos estão em casa ouvir. Muitos deles, não sabemos se estão a ouvir, não temos contactos. Porque nós podemos por vezes fazer alguma pergunta, mas a maior parte dos alunos, sobretudo em licenciaturas, têm as câmaras desligadas até pelas próprias condicionantes que nós tínhamos. Eu tinha, por exemplo, 80 alunos, e 80 alunos em sessão aquilo depois, a maior parte dos alunos, às vezes, queixava-se que a net não suportava. Depois tínhamos de desligar as câmaras. E depois eu não vejo ninguém, estou a falar para mim próprio, estou a ver ali bonequinhos. Isto é terrível para quem tem como vocação o ensino. É desmotivante. A interação estudante docente é a essência e, portanto, neste sentido é que foi bastante difícil conseguir adaptar-me. Ainda hoje é bastante difícil. Disponho dos meios, certo. Eu tenho computador, tenho capacidade ao nível de *wi-fi* boa, mas também já tive problemas ao nível do *wi-fi*. Nós nunca conseguimos controlar isso. Agora, estes meios são aqueles que nós, cada um individualmente dos docentes, tem. A instituição não nos deu nada, não nos apoiou nada, não nos ajudou nada. Há agora a lógica do teletrabalho, trabalho em casa, em que a própria Instituição compromete-se a auxiliar. As condições de trabalho são as que eu tenho, quer dizer... De repente tenho uma casa com duas divisões ou três e tenho um filho, tenho dois filhos, tenho mulher e não sei quê. E nós estamos todos quase ali na mesma divisão, fazer isso, não é... Portanto, não é isto que acontece, mas depende das condições que cada um tenha. Tenho boas condições para lecionar assim, mas não gosto, não me adaptei e muito dificilmente me irei adaptar no futuro mesmo que proporcionem boas condições. Não é um ensino que tenha por modelo.

Questão 6 - Durante muitos anos sentia que... Em termos profissionais também são os próprios que no fundo fazem que... tendem a fazer ou que deixam de fazer com a sua entrega maior ou menor, com o seu comprometimento, etc. Maior ou menor com as suas funções e com a sua organização que tendem a ser mais ou menos reconhecidos, eu também acho que é um pouco. Tem a ver um pouco também com o próprio, neste tipo de instituições em concreto. Durante muito tempo, não me senti muito valorizado(a) e nomeadamente a partir do momento em que a eu comecei a integrar os órgãos da escola, de facto, comecei. Não é que me sinta valorizado(a) nesse sentido, mas reconhecido, não é aquele reconhecimento de elogio do público privado e muito mais. Nós sentimos isso. Sentimos isso muito na vivência do dia a dia do quotidiano de trabalho. Eu como tenho muita sensibilidade para estas questões, quando me convidam para algum projeto ou quando me convidam para alguma

atividade ou quando me convidam para participar nisto ou naquilo. Eu acho que a valorização e o reconhecimento vêm muito disto do contacto informal que nós temos uns com os outros, depois da direção dos órgãos, porque eu conheço toda a gente dos órgãos. Dou-me com todos os colegas dos órgãos, lá está, foram meus colegas. Há bem pouco tempo eu tive uma direção, eles agora estão, eu estou cá em baixo, eles estão lá em baixo, estou cá em cima, é um pouco assim. E, portanto, é tudo muito informal e tudo entre aspas, muito numa base da amizade, do companheirismo em termos de colega é muito nesse sentido. E, portanto, como eu também me relaciono muito com a maior parte dos colegas não só do departamento, mas da escola e até do IPS, eu diria que sim. É algum reconhecimento. A valorização não é evidenciada nesse sentido. mas é. Sim, Não preciso desse reconhecimento, dessa valorização. Eu tenho muitas solicitações e é relativo, olhe, eu já ocupei praticamente todas as funções que há para ocupar naquele instituto, com exceção de estar na presidência, que eu faço questão também de não estar. Portanto, desde conselho técnico, a atividade docência passa desde ser responsável de uma multiplicidade de disciplinas, desde lecionar diferentes tipos de graus: pós-graduações, mestrados, licenciatura. Mas enfim, por aí a nível da docência, depois ao nível de cargos, passei por praticamente todos. Fazem com que conquisto, que depois se interprete de uma outra forma. Eu não preciso desse reconhecimento, nem público, nem privado, nem eu sinto de facto, mas sinto nestes momentos, quando sou solicitado, quando sou convidado, quando estou sim, sim, sim.

Questão 7 - Isso sim. Sim permanentemente para a atividade docente. Há uma permanente atualização em termos de referenciais mais teóricos, digamos assim, mais metodológicos. Não é teórico metodológico. Em termos de metodologias de ensino, não à prática de ensino e, portanto... Eu diria, que tanto a vertente pedagógica como científica exige uma permanente atualização. E, portanto, exige uma permanente atenção, um permanente esforço a esse nível. É, talvez a vertente que mais... Não é que seja saturante, mas que desgasta, mas quando é feita com prazer as coisas são renováveis, sim, mas exige uma atenção, um cuidado e uma permanente atualização. Sim. Dedicção ou esforço.

Questão 8 - Se não fosse assim, não podia ser professor(a). Tem de haver uma tem de haver o gosto. Eu estou há X anos na escola, portanto, neste instituto antes tive X ou X anos noutra escola. Há quem tenha vocação e há quem não tenha. Eu gosto daquilo que faço e estou bastante envolvido(a) emocionalmente. Tem de ser assim de facto para a docência.

Questão 9 - Parece que sim, sem dúvida. A função de ensinar e ao mesmo tempo aprender traz muitas sensações, sobretudo positivas. As negativas foram muito poucas e muito pontuais e são sempre facilmente ultrapassadas pelo gosto pela profissão. Portanto, é ter também sempre a dedicação, o gosto. Precisamos mesmo disto de estar emocionalmente conectados. Os meus piores anos de carreira ao nível da docência e de toda a atividade que o professor(a) de ensino superior tem foram os anos covid. A atividade de docência foi feita muito a distância, para duelo de conectividade de ligação docente, aluno. Eu sempre gostei de ter o ensino... Eu penso que é maximizado aquando da relação professor(a) estudante em sala de aula. E, portanto, toda a vertente do ensino a distância... Toda a envolvimento em termos de ensino a distância para mim foi muito negativa. Ainda hoje ainda tenho de relacionar, nomeadamente no âmbito do mestrado, só graças a Deus já, mas mesmo assim eu não gosto. Porque comparativamente, não me sinto à vontade e sinto que a aprendizagem não é global e não é plena. Há, portanto, nesse sentido, eu d preciso de estar na sala de aula, a mim pode me dizer que podes optar por presencial ou misto. Para mim é presencial. Só quando não posso é que tem de ser misto mesmo, porque de outra forma isto para mim foi de facto um desgaste muito grande E pronto lá está, por exemplo, agora só nos mestrados, e a esse nível eu diria que não é tão problemático, mas, por exemplo, dar em quatro horas de

aulas... O mestrado é bastante por dia a distância, é bastante exigente. E, portanto, eu nunca me adaptei muito bem a este modelo.

Questão 10 - Bastante bem, é assim eu gosto. Há aqueles que dizem por aí, eu gostava de viver perto do trabalho, porque depois tenho de me deslocar, tenho que fazer isto, não sei. Erro, eu reconheço quando as pessoas têm de andar em transportes públicos, isso é muito complicado. Mas como eu tenho automóvel e, portanto, em condições para vir e resido ainda um bocadinho longe da escola... Mas para mim é um momento bastante agradável a viagem que faço é sempre com alegria. Porque sinto-me sempre... Não olhe, nunca vou... Às vezes, mesmo quando há momento maus, preciso de ir e preciso de trabalhar, às vezes também é um escape. Sinto-me bastante bem e com vontade de ir trabalhar.

Questão 11 - Gratificante, quase aquela ideia.... É mesmo quase aquela ideia de tarefa cumprida, não é? O cansaço vem de outras coisas, não é do ir trabalhar ou de vir trabalhar. Advém das exigências da função, que são muitas. Nós temos uma multiplicidade de funções que, de facto, exigem de nós uma atenção permanente, como eu disse há pouco. Mas os nossos horários também são algo bastante flexíveis, o que ajuda da bastante a minimizar os impactos negativos dessa exigência. Portanto, quando regresso também sempre numa forma... Eu diria que veio até em relex na viagem que faço até chegar a casa e, portanto, bem.

Questão 12 - Naquilo que preciso boa. Na ótica do utilizador, excelente em todos os softwares que se pode utilizar Word, Excel, sei lá... sem problema. Depois, naquilo que era necessário em termos da nossa área, também. Quer dizer, eu não leciono a disciplina de sistemas de informação, mas se tiver de mexer no software, não há problema. Eu ensino, por exemplo, SPSS e, portanto, não tenho também um grande problema. Quer dizer naquilo que eu diria que a média, não sou expert, porque não sou da área das tecnologias de informação dos sistemas. Nas próprias plataformas de videoconferência sem problemas, tanto teams como o Zoom a diferentes níveis, sem problemas. Com os quadros, o problema não era a nossa utilização, mas se acontecer algum problema em termos de ter ou não apoio e não tínhamos apoio para isso. Olha, eu estou a dar a dar uma aula e de repente o sistema está a ir abaixo. O problema irresolúvel, porque o problema é do *wi-fi*, logo é da Internet, neste caso. Não é do equipamento, agora o equipamento é muito, como eu diria, os equipamentos que estão nas salas são intuitivos. No início algum desconforto, no início da aprendizagem sempre, mas será que aquilo corre bem? Será que não corre? Mas a partir do momento em que nós utilizamos duas três vezes, a coisa é normal, digo eu. Por vezes tenho.... Olhe quando ia para a tecnologia, sempre com algum receio, porque as coisas são um bocadinho diferentes na tecnologia da ESCE. Eles nem sequer... Às vezes ia para salas, eles nem sequer tinham computador ou se tinham, nem tinha o coiso, o computador completo, só tinham lá não sei o quê.... Sei lá. É sempre uma roda-viva, por muito que eu vá testar o SPSS, aconteceu neste ano, nós fomos testar, eu vou sempre testar o SPSS, eu peço à direção, eles têm de instalar. Mas aquilo estava tudo ok na mesma sala do ano passado, lecionamos a primeira aula tudo bem. Quando vamos lecionar a segunda, sabe dá-nos mensagem no computador a todos que a licença expirou. Olhe entramos todos em pânico. Agora diz-me assim, como é que eu resolvo este problema? Sei como é que resolvo o problema, havia duas opções, nós carregamos na primeira opção... Ah isto não dá nada. Então agora vamos desligar e voltar a ligar, e agora carregamos na segunda opção. E pronto por tentativa e erro e a coisa funcionou. Mas estas coisas acontecem, não é? Naquilo que preciso consigo, acho que tenho uma boa relação. Eu digo boa suficiente, mais, digamos assim boa.

Questão 13 - Eu penso que isso pode ser uma tendência no meu caso, não. Eu consigo desconectar bem. Eu por acaso, sou daqueles que eu posso responder até aos alunos nos

fins de semana, mas só se for mesmo preciso. Porque senão, eu consigo desconectar e só na segunda-feira e segunda-feira e depois até à hora do jantar. Sou capaz de estar em permanente contacto, não tem problema, mas depois disso também já acho um pouco exagerado. Agora há um teste, há uma dúvida, há um não sei quê... Venha ela a que horas vier eu consigo, mas eu consigo desligar facilmente no meu caso, sim. No meu caso, essa eu diria que são sempre exceções. Eu reconheço que isso possa ser... Até possa a ter bastante influência e possa ser um constrangimento muito grande de facto. Para pessoas que não consigam fazer esta barreira que não consigam fazer este bloqueio ali. Isto mistura-se, tudo. Isto vai até... Não aceito, que neste momento a gestão, as direções, as pessoas que estão nos cargos que enviem e-mails aos trabalhadores fora de horas. Eu até compreendo que possam fazer, não esperem é respostas porque isso é inaceitável.

Questão 14 - Afeta sempre, o(a) cônjuge e a minha filha são muito compreensíveis. Portanto, eu se tiver de ir e estar fora, não há grandes problemas. Afetam, mas não afetam negativamente. Acho que a coisa tende a fluir. A nossa atividade, apesar de exigente, é desenvolvida tendo por base uma grande flexibilidade de horário. E, isto é muito fácil de gerir, até porque eu tenho nesta atividade... Nós temos uma maior possibilidade para conciliar estas duas vidas, a vida pessoal e a vida profissional. Há aqui uma maior facilidade, muitas das vezes. Neste momento o(a) cônjuge está com trabalho misto, tem trabalho presencial, mas por vezes também... Neste caso, tem três dias presenciais e dois dias online já algum tempo. E eu também, como tenho estes horários, nós conseguimos gerir facilmente. O trabalho afeta sempre, tanto de um quanto outro naturalmente. Quando nós vamos para casa e falamos dos problemas no trabalho e disto e daquilo, afeta naturalmente, não é? Mas nesta lógica de conciliação, algumas coisas têm sido geridas de uma forma muito simples.

Questão 15 - Eu tenho muitos hobbies, leitura, não desporto neste momento. Fiz bastante desporto durante a maior parte da minha vida até há uns anos atrás. Neste momento não, reconheço que não. Sobretudo, leitura passar tempo com a família e passear. Conseguimos, sim.

Questão 16 – Poderia ser produtivo... Bem, eu vou ser sincero, esta é a minha visão das coisas. Uma pessoa só faz investigação se tiver vocação e gosto pela investigação, porque nem todos têm. E uma pessoa só faz investigação com gosto, se tiver perfil de investigador(a), que nem todos têm. Um bom professor(a), não é necessariamente um bom investigador(a). Um bom investigador(a) não é necessariamente um bom/boa professor(a). E, portanto, eu não creio que nós neste momento, temos a carga máxima de 12 horas. Eu poderia lhe responder assim: eu para mim, eu acho que é sempre benéfico para quem gosta de investigação e para quem tem gosto para investigação. Mas agora reduzir só para reduzir. É sempre benéfico de facto, mas não é isso que vai fazer com que se faça mais ou menos investigação. Com que se publique mais ou menos não é, por exemplo, nós temos uma carga horária neste momento de letiva de 12 horas, no máximo por semestre, se passar para 10 ou se passar para 9, como estão nas universidades eu agradeço e acho que é bem-vindo. Para a maior parte das pessoas é bem-vindo, mas não justifica depois eles conseguirem fazer ou não investigação. Porque isto vai muito depois de cada um, pode direcionar. Eu não acho que a carga horária seja um problema na nossa escola, sobretudo. Na minha ótica, resolvia se mais não pela carga horária total, mas pela dimensão das turmas. Por que a dimensão das turmas é o que traz uma carga de trabalho maior ou menor à vertente pedagógica. Que não é um Estado dar 9 horas ou dar 12 horas que faz a diferença. Pode fazer a diferença, em vez de ter uma turma prática 45 alunos ter, por exemplo, uma prática com 10 ou 15 alunos, como tem a saúde, por exemplo, ou como tem educação. Isto faz a diferença, porque todo o sistema de ensino seria melhorado a nível pedagógico, mas depois até a nível de carga de trabalho,

nomeadamente da realização de momentos de avaliação, de correção de provas, de isto e daquilo, toda a envolvimento. Nós temos, imagine 90 alunos, temos 90 testes, vamos por aí, aulas teóricas. Nós estamos ali na mesma escola, que a saúde, e estamos a falar de aula prática, temos 40, 45 alunos e eles têm turmas com 15 alunos. E são realidades completamente diferentes e depois vamos para o Barreiro. É a mesma coisa, o número de turmas é muito menor e da educação também. Dadas as especificidades do ensino dessas áreas, digamos assim. E, portanto, eu acho que a redução seria muito mais benéfica nesse sentido da dimensão das turmas, porque reduzia muito mais a carga de trabalho, do que propriamente o número de hora. Eu ir dar 9 horas ou 12 horas não... Eu diria que não são essas 3 horas deslocadas que poderia fazer mais investigação. Eu, por exemplo, vou lecionar tenho agora 2 horas ou tenho 4 horas ou ainda em vez de ter 4 horas, ter 6.... É seguido. E, portanto, eu se calhar só tenho 4 horas, mas eu estou lá o resto do tempo. E se calhar, até é só falar com os colegas, nisto ou ter alguma reunião ou naquilo e não é propriamente para dedicar para investigação. Portanto, estar lá às 4 horas ou eventualmente lecionar as 4 horas ou as 6 horas nessa tarde, ou nessa manhã e tarde ou nesse dia? Não, vou ver problema absolutamente nada. Eu considero que não.

Docente 6

Questão 1 - Não, não, em termos de informática. A parte da tecnológica tem aqui muitas fragilidades. É o que que, obviamente que não... Que me transcendem, mas acima de tudo, a questão tecnológica sim. Não mais a parte do apoio, porque o equipamento existe, as tecnologias existem, só que simplesmente tento chegar lá ou não temos net, não temos acesso ao board é muito frequente. Ok, é assim... Em termos de sala de aula nós temos todo, na minha opinião, nós temos os equipamentos que são necessários efetivamente. De facto, aqui sempre sentimos a falta ou eu sinto a falta de algum suporte informático, mas isso tem a ver com a falta de recursos humanos. É essencialmente porque efetivamente, em termos de sala de aula, nós temos tudo aquilo que é necessário, não é? Mas depois, pô-lo a funcionar é um bocadinho diferente. Portanto, aqui falta de recursos humanos, depois em termos de gabinetes, eu tenho o computador do século passado. Eu não sei se será de século passado, não é? Portanto, é um computador completamente obsoleto, que eu tenho obviamente aqui muitas, apesar de conhecer um bocadinho neste momento as tecnologias, mas que muitas vezes me defronto com problemas como por exemplo, eu estou aqui a atualizar o PowerPoint e de repente ele, mas isto não está, não é possível. E, portanto, eu tenho que utilizar o meu computador para conseguir fazer isso, portanto, os computadores dos docentes nos gabinetes não são adequados completamente. É assim, mas isso também depende da forma como a escola foi construída, não é? Ainda ontem estava um calor e ontem sim, ontem estava um calor horrível na rua e no meu no meu gabinete eu estava cheia de frio. Portanto, porque ele não apanha sol, mas isso tem a ver com a localização do gabinete e tem a ver com a forma com a escola foi pensada, não é? E, portanto, são outros fatores, mas sim. É assim no Inverno se não houver aquecimento, nós estamos com tudo o que pudermos ter vestido. Quando estamos mesmo no Verão, e porque pronto eu já faço parte da mobília, temos que ... Não é? Que ter aqui algumas estratégias para conseguir lidar com o calor, ou seja, no Inverno é muito frio, horrivelmente frio e no Verão é horrivelmente quente. Eu já estive lá em agosto, nas minhas férias estive a trabalhar inclusivamente para conseguir avançar no doutoramento. Enfim, foi possível, mas é assim insuportável, não tem condições, tem para o frio, não tem para o calor.

Questão 2 - Neste momento estou no quadro, estou a tempo integral, com exclusividade. Não exerço outra atividade para além da docência.

Questão 3 - Eu estou há X anos na escola, estamos a falar de um quarto de século, não é? Portanto é muito tempo, eu tenho X anos de vida, portanto é metade da minha vida e de facto a comunicação tem vindo a perder. Mas também, como nós sabemos, é normal, não deveria ser, mas é normal. Tendo em conta, ou melhor à medida que a organização vai crescendo e não deveria ser normal, certo? E é isso que nós passamos em termos de gestão de recursos humanos nas UC que partilhamos, mas de facto, aquilo que eu sinto é que a comunicação cada vez passa menos. A informação cada vez passa menos. A comunicação é cada vez mais ao nível hierárquico, coisa que não acontecia antes. Antes, as pessoas eram envolvidas de uma forma mais transversal, independentemente da hierarquia. Atualmente, a efetivamente a comunicação é feita essencialmente em termos hierárquicos.

Questão 4 - Para além da docência, neste momento eu estou com os concursos especiais e estou com também com os anos maiores de 23. Pronto, são concursos diferentes, os maiores de 23 vão ter início agora, os concursos especiais já inserem ou são integrados a desde os CTESP, reingressos, portanto, todas as outras modalidades. Faço parte como membro do júri.

Questão 5 - Como um desafio. No início foi o “what” o que é que vem para aqui, não faço a mínima ideia, nunca trabalhei assim, mas bora. É uma forma de adquirir novas competências, já que não são permitidas de outra forma, mas eu senti-me como um desafio. No sentido de ser obrigada a, não. Foi uma mudança de paradigma na altura, e com a qual confesso que me dei muito bem.

Questão 6 – Não. É assim pelos meus pares, eu diria que o nosso relacionamento interpessoal mudou tanto, que neste momento eu não faço a mínima ideia. Ou seja, é assim entrou tanta gente nova e quando nós falamos em acolhimento, integração, não é? Em GRH de facto, se calhar houve esse acolhimento e integração. Mas aquilo que eu sentia que ficou por ali, ou seja, por quem de direito ou por quem supostamente de direito. E, portanto, não houve aqui também eu sei que agora apanhámos esta coisa do... A questão do covid, não é? Que veio aqui mudar muitas lógicas e muitas dinâmicas. E, portanto, aquilo que acontecia anteriormente que era estarmos todos juntos a... E eu também tive de baixa, portanto tive X meses de baixa, colegas que entraram, entretanto, mas não feitos colegas. Houve colegas que já entraram à um ano, mas que... Cruzávamos nos corredores, por exemplo, não houve aquela interação que estávamos habituados e aquela que eu... Mas lá está, eu falo em nome individual daquela que eu sinceramente, a minha perceção é aquela que eu partilho. É aquela que eu concordo, que é dar a conhecer um pouco a pessoa, não é? E, portanto, isto não foi feito e, portanto, há muitos colegas que eu sei que existem, mas não os conheço minimamente.

Questão 7 - Completamente, ainda agora estava aqui um bocado louco(a). Porque isto.... Vamos lá... O meu trabalho é um resultado final de muita coisa. E, portanto, burocraticamente e administrativamente eu preciso que os alunos estejam integrados, formalmente numa determinada turma. E, portanto, eu vou dar um exemplo, eu agora estava aqui... Porque eu tenho os 10% a participação, e estava aqui a fazer ok? Quem fez o exercício 1 e por aí fora e disse assim esperem, mas eu não tenho estes alunos inscritos na minha turma. Estão inscritos na turma teórica, mas não estão em qualquer, não estão integrados em qualquer turma prática. São alunos de Erasmus, alguns alunos internacionais, mas que eles têm de ser integrados e não estão. Pronto e, não estão, implica que eu estava aqui vendo no Teams estava a criar os canais dos trabalhos de grupo... E aonde é que estão aqueles alunos que estão sempre nas aulas. E, portanto, há aqui alguns aspetos que acabam por o criar algum bloqueio algum constrangimento. Naquela questão, porque no final da história que não tem a ver com o que acontece durante o semestre, mas com o resultado final, em que eu tenho de dar, atribuir um valor, não é? E, portanto, aqui questões que têm de ser muito bem pensadas.

Questão 8 – Já estive muito mais. Neste momento em 100% eu diria 50 ou 40. Dada a circunstância é necessário, no meu caso tendo em conta a necessidade também da minha saúde mental, é mais por aí. Porque quem está tantos anos numa organização que sempre deu tanto à organização nesta altura das duas uma... Ou cai para o lado ou encontra estratégias para lidar com este vazio, se calhar é normal. Uma organização que está a crescer tanto, não é? E que está também, se calhar, a precisar de repensar algumas práticas, mas essencialmente, no que me diz respeito estratégias pessoais e individuais. Acima de tudo.

Questão 9 - Neste momento ou para trás. Eu nasci para isto. Porque eu tenho sempre o orgulho de partilhar convosco as minhas experiências, elas valem o que valem, não são... Ou se calhar aquilo que os alunos querem ouvir, mas são as minhas experiências. E, portanto, é assim, eu saio de uma organização ou saio de uma faculdade vou para uma organização a saber pouco. Não é saber pouco a saber muito, mas a não saber como aplicar, não é? E, portanto, aquela organização ajudou-me muito a operacionalizar e a perceber o que eu tinha aprendido muito, não é? E depois vou para este mundo académico, completamente diferente daquilo que eu sou. Porque eu não sou académica, ... Não sou uma pessoa puramente académica. Eu tenho muito o lado prático e tento colocar isso nas minhas aulas. Portanto, estava sim, deslumbrado(a) com a academia, que no início eu não sabia o que é que ia encontrar. Mas fiquei deslumbrado(a) e era efetivamente aquilo que eu gostava, porque eu adoro comunicar e adoro ensinar e adoro aprender. Mas de facto, neste momento, não. Neste momento, porque sinto que os alunos não querem aprender. E acima de tudo... Não sei, é uma reflexão muito interessante que nós temos de fazer. Não é aquelas reflexões muito académicas que coloca e que deixa dores de cabeça, mas era perceber exatamente o que é que eles sentem. Porque na realidade... Esta semana eu tive outra vez de aula teórica e voltei a ter poucos alunos e nunca aconteceu. Nunca aconteceu ter com poucos alunos nesta fase. E, portanto, é uma reflexão que eu, quase sempre fiz parte do pedagógico, sei lá, X ou X anos, agora sou suplente do pedagógico. E ontem estive a falar até com uma colega minha, exatamente nesse sentido, que ela disse eu partilhei isto no pedagógico, nós temos de conversar, nós temos de pensar as aulas teórico-práticas será que fazem sentido? O que acontece é que... Parece que os alunos vão com um sentimento de já saber tudo. E, portanto, já vem com a ideia formatada. E, portanto, tudo aquilo que eu diga se for contrária a ideia deles, eles confrontam. É perder tempo. Vou lhe dar um exemplo, uma destas aulas... Eu sempre dei a perspetiva dos trabalhadores, mas também do empregador e, portanto, nós temos de ter a noção que o empregador, isto pensando ao nível dos salários, que têm um conjunto de impostos. Neste momento é 23,75 fora o resto, seguro de acidentes de trabalho, não é? Uma série de coisas. Ao nível do trabalhador a mesma coisa, portanto, há aqui uma, mas de facto é algo que quem está é a tirar uma licenciatura, têm de ter conhecimento, tem de perceber o que é que vai para o lado do empregador e o que é que vai para o lado do trabalhador, não é? Portanto, ambos independentemente da remuneração, pagam imenso em termos de impostos. E, portanto, os alunos estão completamente, eu estou a dizer uma minoria está formatada, o resto não quer saber. Formatado para que o empregador não quer saber das pessoas, o empregador não quer aumentar os salários. Nós estamos a falar de um tecido empresarial português constituído por PMEs. As PMEs sobrevivem ou tentam sobreviver? Logo nós não podemos estar constantemente a olhar para as grandes empresas, não é? E vocês têm de olhar numa perspetiva diferente, que é uma análise crítica, um olhar crítico com base nos conhecimentos, e eles não querem saber. Só críticos, e houve um que me disse que, por acaso, um aluno que tinha reprovado ano passado nesta UC, que disse professor(a) então vai me dizer que os patrões só perdem dinheiro. Assim, vocês ainda não perceberam? O nosso tecido empresarial português é constituído por PMEs, a maior parte das PMEs lutam para sobreviver não estamos a falar das empresas de grandes dimensões. A lógica aqui é temos de ter a mente aberta, porque a ideia aqui é vocês não virem para aqui

ouvir aquilo que já existe, vêm para aqui ouvir o que é que deve existir. Vocês não podem estar a pensar só no patrão ou só no trabalhador, têm de pensar nos dois lados. Portanto, têm os ouvidos completamente preenchidos e não conseguem diminuir o ruim que têm nos ouvidos. Nunca tive uma turma assim, tendo em conta a turma que nós temos no primeiro ano, a tendência é piorar, mas esta turma vai ter muitos problemas.

Questão 10 - Neste momento, com muito pouca motivação. Eh pá, vou cumprir. Neste momento a palavra é cumprir. Não é... Vou cumprir dentro, obviamente daquilo que também que a minha escala, que a minha escola é um bocadinho elevada. Eu faço psicoterapia, a minha psicoterapeuta, não tens de baixar... Não, não consigo. E, portanto, às vezes sofro mais por isso, não é? Gostava de ter uma aula teórica, com alunos que estejam ali participem e que se envolvam e que pensem sobre as coisas. E, portanto, neste momento é impossível, atenção que eu tenho várias turmas, vários cursos, tenho um curso extraordinário que é a sexta... Ainda por cima à sexta-feira que eles são maravilhosos, que é o curso de GDL. Mas sinto-me, independentemente de todos serem meus alunos, mas acabo por ficar mais triste com o curso de GRH, porque de facto é assim.... De alguma forma, o fruto do que nós fizemos durante alguns anos. Agora tem dias, de facto, tem dias. Não posso dizer que todos os dias eu vou exatamente com a mesma motivação, mas eu não tenho comparação, não tem comparação.

Questão 11 – Ao final do dia sinto-me aliviado(a). Foi horrível dizer isto, mas sinto-me aliviado(a). Sinto-me aliviado(a) à segunda-feira, a segunda é muito complicada. Mas chego ao final da semana a pensar sobrevivi a mais uma.

Questão 12 – Tive de aprender muito. Eu de facto senti algumas fragilidades a nível de lidar com tecnologias, mas que não tinha tempo. Não é, não tinha tempo para aprofundar isto também. Vai mexer também um bocadinho as nossas aulas, porque se nós não tivermos tempo para aprofundar outras metodologias, não é? Nós vamos ser sempre iguais e, portanto, naquele momento, apesar de todo o trabalho que nós tivemos, que foi uma completa loucura e que agora é que todos nós todos estamos a sofrer ou a sentir as consequências. Eu senti, como lhe disse há um semestre atrás e agora ainda não estou a 100%. Mas senti... Eu adorei, senti como um desafio, senti como uma forma de aprender tranquilamente. De estar aqui tranquilamente com eles, com os alunos de encontrar formas de melhorar a comunicação. Eu tenho aulas às 8:30 da manhã, vocês estão de pijama o que é que isso interessa? E então fui, eles iam entrando pronto e ligando as câmaras. Tive vários públicos completamente diferentes de terem quase todas as câmaras ligadas a ter duas câmaras ligadas. E pronto e depois tive uma experiência maravilhosa com o pessoal que agora, são finalistas de GRH que aquilo era brincadeira, tinha música, não sei quê, aquilo era... Eu tive várias experiências que para mim foram muito positivas. Confesso que esta questão do online, e esta questão de pronto alguma forma nós fomos obrigados sim, mas para mim só penso no sentido positivo.

Questão 13 - Depende da forma como nós gerimos essas coisas, ok? Portanto, se calhar há... Em abril, se calhar há uns 5 meses atrás eu teria outra resposta, neste momento é assim... Nós fazemos a gestão da nossa disponibilidade e, portanto, neste momento fim de semana é fim de semana. Isto faz parte de um percurso muito pessoal e de tratamento pessoal. Há uns meses atrás tudo mudou, a situação em que eu cheguei, porque eu estava a trabalhar de segunda a domingo. Estive a trabalhar de segunda a domingo, se calhar 3 anos. Portanto, eu não desligava. Foi desde o confinamento, não é? Desde o covid, portanto, eu não desligava de segunda a domingo. Portanto, eu só tinha se calhar o sábado de manhã, domingo de manhã, mas eu não desligava, portanto, estava constantemente a ver trabalhos a ver isto a

ver um outro e por aí fora. Neste momento, não. Neste momento eu até me instigo. Não, não, não vou, isto também é trabalho, é muito trabalho e muito terapia, digamos assim.

Questão 14 - Não, não, não, não. Agora, sim. Há uma variável que é muito importante, é quem está ao nosso lado e, portanto, quem está ao meu lado percebe exatamente, até porque também tem uma profissão muito exigente. E, portanto, consegue perceber exatamente estes momentos, porque nós temos, eu tenho aulas determinados dias, mas os dias que eu não tenho aulas não são suficientes para organizar e planear tudo, não é? E dar feedback, etc. E, portanto, tenho aqui uma pessoa ao meu lado que efetivamente tem essa compreensão, portanto, mas consigo fazer essa gestão.

Questão 15 – O meu hobby agora é descansar. Porém, enquanto ainda estou a recuperar, ainda estou a recuperar. E para entender ao ponto que eu cheguei em novembro, quando eu decidi, eu não, eu não consigo mais... Eu arrumei aquilo, como eu digo o “estaminé”. Arrumei, guardei tudo o que tinha a ver com a escola e não peguei em nenhum livro, nenhuma revista, nada que tivesse a ver com a minha área. Eu simplesmente ignorei, não conseguia. Eu partilho links de revistas, eu partilho tudo e ninguém quer saber. Mas o que eu estou a dizer é que ao ponto que eu cheguei, que eu simplesmente, quando decidi vou meter baixa... Eu fartei-me de chorar, porque parecia que ia abandonar os alunos. Eu guardei tudo o que tinha a ver com a área profissional. Eu não vim aqui e não toquei em nada durante três meses. Portanto, só para perceber aquilo que eu estava a dizer, porque na realidade, o que é considerado. Nós temos as aulas físicas, mas o trabalho que nós temos por trás é o triplo. É muito fácil ir dar uma aula entre aspas. Mas o trabalho que nós temos por trás é o triplo, portanto, o triplo ou mais. Portanto independente também das UC que nós damos e a que nível, mas repare nós temos aqui uma responsabilidade muito grande e depois é aquela questão que ainda hoje partilhava com uma amiga, sinto deixou de ser a perfeita. E depois entre parênteses, estou coloquei e nós somos iguais, aquela questão de eu vou para uma e sentir que sai dali, como eh pá... Eu partilhei eu ensinei. Neste momento eu não consigo, eu não sinto isso, eu sinto isso com uma turma. O que eu detesto, eu quero diálogo e partilha. Às vezes que é inglório.

Questão 16 - Sim, eu acho que seria mais benéfico para os alunos. Acho que eles precisavam de mais autonomia. Enquanto docente, nós não vamos nunca, mesmo que exista redução das horas letivas, nós vamos ter outras.... Aliás se calhar ficaríamos livres para outras coisas que também nos são exigidas. Para os alunos iríamos trabalhar uma ferramenta fundamental, que é a autonomia.

Docente 7

Questão 1 - Do ponto de vista físico. Sim, do ponto de vista técnico e físico, acho que a escola está muito bem e imagino que outros colegas não achem mesmo. Mas eu sou do Norte e, portanto, para mim, está sempre calor. Portanto estou muito satisfeita com as condições técnicas da escola de Setúbal. Em geral, as condições tecnológicas de facto podiam ser melhores. Não me digam que internet... Não é brilhante, não cobre bem a escola. E pronto, temos alguns desafios aqui, os próprios computadores da escola são muito lentos, mas pronto. Quer dizer, em geral acho que está muito na linha daquilo que são as universidades e as instituições de ensino superior, em geral portuguesas. Punha computadores mais atualizados para os professores. Os quadros interativos das salas, eu acho que estão ótimos, não funcionam muito bem. Há aqui uma grande questão, mas já tentei pôr as câmaras das salas a funcionar não funcionam, pelo menos eu ainda não consegui que funcionasse, vamos dizer. Assim, e o facto de não haver boa *wi-fi* pela escola é uma falha grande a meu ver. Uma atividade mais interativa que requer a internet não dá se eu confiar que vou ter internet para

passar um vídeo. Vou ficar a arder, portanto, significa que sempre que eu tenho de utilizar a internet eu tenho de ter o plano B.

Questão 2 - Sou contratado(a) contrato de trabalho em funções públicas, estou no período experimental, é um período experimental de 5 anos, mas a partida foi efetivo(a).

Questão 3 - Eu penso que a instituição não tem uma grande cultura de colaboração interpares. As pessoas acabam por estar o tempo na escola, o tempo de letivo e depois estão mais por casa, enquanto estão na escola nem sempre há assim grandes encontros. Eu estou na escola há muito pouco tempo e estou na escola desde setembro. Portanto, também se calhar, não tenho uma visão tão clara quanto isso. Na perspetiva de colaboração entre colegas é muito positiva, as pessoas de facto são muito simpáticas, muito acolhedoras, fizeram um trabalho de acolhimento e integração bastante bom. Mas depois há aqui esta questão, não é que acho que é uma questão de cultura organizacional. As pessoas passam pouco tempo na instituição e, portanto, acabamos por nos cruzar menos.

Questão 4 – Docente e investigador(a). Trabalho com a nova na condição de docente e de investigador(a). Trabalho pontualmente com algumas business schools, mas é uma coisa muito pontual.

Questão 5 - Eu vou ser muito aborrecido(a) consigo para dizer... Adoro, acho que é o futuro. Acho que devíamos todos estar a apostar mais nisso. Agora, não é? Dá trabalho, porque não pode ser a mesma maneira que a gente dá aulas presenciais. Não é a mesma coisa, tem de estar programada de maneira diferente, ter atividades diferentes, ter timings diferentes. Mas gosto muito. Acho que funciona muito bem. Acho que eu, mais uma vez, acho que o ensino superior tem que, por natureza, integrar o ensino a distância para ser competitivo no futuro. Exatamente por uma questão de responsabilidade social. Tem alguém agora a morar em Miranda do Douro e a oferta formativa lá não é assim tão boa. Para fazer um curso qualquer espetacular que tem na ESCE a pessoa só fazendo online, se não, não faz. Não vem de Miranda do Douro para cá demandada com compromissos familiares, não é?

Questão 6 – Sim. Já tive alguns convites para fazer parte de equipas de investigação. Portanto, se acho que há é essa a vontade. Sim, embora eu acho mesmo que é uma questão cultural, não faz muito parte da cultura organizacional. Parece-me, não faz muito parte da cultura organizacional, mas muito sinceramente, sim. Já tenho um grupo de colegas com quem trabalho na investigação tem colaborado com os colegas com quem dou aula. Portanto sim.

Questão 7 - Sim. É as duas vertentes, é um trabalho que é cognitivamente muito exigente. Sim, acho que às vezes as pessoas... Eu trabalhava em consultoria, trabalhava mais horas, mas não acho que ficasse tão cansado(a) mentalmente, como fico no ensino superior. Estava... Houve uma altura, até comentei isso com uma das minhas professoras. Porque foi quando eu saí da consultoria, passei para o ensino superior e estávamos a falar sobre isto, ela estava a dizer, agora trabalha-se muito menos e assim trabalha-se menos horas, mas o cansaço é maior. Enfim é isso.

Questão 8 – Sim. Eu gosto de pensar que é positivo, não é? Eu gosto de pensar que é positivo. Eu gosto muito daquilo que faço. Tenho, invisto muito emocionalmente, exijo muito dos meus alunos. Ao lado negativo de se investir emocionalmente para qualquer coisa e pronto, às vezes as coisas não correm bem e depois não é só uma questão racional, até emocionalmente também custa. Mas sim, mas gosto de acreditar que faz que faz de mim, um(a) profissional melhor estar emocionalmente envolvido(a), sim.

Questão 9 - No ensino superior na ESCE. A coisa positiva é sempre mais ou menos a mesma, que é a possibilidade de ajudar os alunos impactar na vida deles, ou seja, no desenvolvimento de competências, o que às vezes nota-se mesmo uma evolução muito grande. É muito, muito gratificante. Seja às vezes no privilégio que nós temos eles partilharem connosco situações de vida difíceis e que nós podemos ajudar pessoalmente, claro com certeza, mas também do ponto de vista académico e até profissional sentir que podemos de facto ter este apoio é muito bom. Negativo, eu acho que tem a ver com esta questão. Eu tenho trabalhado em muitas instituições porque a precariedade laboral é muito elevada nos docentes do ensino superior. E pronto o que acontece é que, apesar de felizmente nunca me ter faltado trabalho também nunca tinha muita certeza do que é que ia acontecer. Portanto, quando vinha um convite significando que eu tinha de trabalhar mais horas ou menos horas, eu aceitava. Tenho sempre muita dificuldade em dizer que não a convites de trabalho. Porque não sabia se no ano a seguir iria haver trabalho ou não. Isto é uma realidade complicada de gerir, que neste contexto, estava a dizer, não é? De ser um trabalho mentalmente muito cansativo, muito exigente, muito mais trabalho do que as pessoas imaginam. E, portanto, nesta lógica, talvez seja, eu penso que a questão mais negativa, mais difícil para mim gerir é mesmo a questão política. Porque as instituições de ensino superior são instituições eminentemente políticas onde existe uma série de regras não escritas, que nem sempre são fáceis de perceber. E quando se está assim, muito emocionalmente envolvido(a) no trabalho como eu, isso foi aquela ideia de que “ah eu vou fazer a diferença”. Às vezes podemos pisar os calos de alguém sem darmos conta. E essa é a minha experiência, assim até nem só na ESCE... Por natureza, por ser uma instituição como é também pode acontecer, mas noutras ocasiões também. Portanto, há muito esta... Depois, às vezes há jogos de bastidores que a gente não percebe, não é? Portanto, é talvez.... Seja assim a parte menos boa do meu trabalho, é mesmo esta esta gestão política, sim.

Questão 10 - Fico bué contente, eu adoro, adoro o meu trabalho a sério. Gosto mesmo muito. Para já eu moro do outro lado da ponte e para mim é um privilégio o caminho para lá é maravilhoso e lindo para lá e para cá. A vista do rio é maravilhosa, Setúbal é uma zona linda, de morrer, linda e depois... Eu gosto mesmo muito do meu trabalho, por isso eu gosto muito de dar aulas. Gosto muito de estar com os alunos. Claro que há dias e dias, não é? Não, não são todos os dias cor-de-rosa e particularmente quando eu não controlo a unidade curricular, quando não sou eu que decido os conteúdos e as metodologias. Às vezes custa-me, porque custa-me sentir que os alunos não estão a aderir bem à unidade curricular, e que eu não posso fazer muito para mudar. Porque, pronto não tenho controlo sobre conteúdos nem sobre metodologias. Em alguns contextos, não, por exemplo, eu posso dar um exemplo claro, eu dou uma unidade curricular, que é mesma para vários cursos diferentes. E o facto de ser a mesma para vários cursos diferentes, obriga a que haja uma certa uniformidade na matéria. Somos uma equipa de professores muito grande, portanto, não há aqui grande... E os testes são feitos em conjunto. Portanto, não há aqui... Os trabalhos são todos os mesmos, portanto, não há aqui grande margem, não é? Eu até gostava eventualmente de dar umas coisas diferentes, mas não posso porque aqui é uma cadeira de introdução, a uma determinada matéria. Tem de ser aquilo mesmo, se for para ser igual a todos os cursos, e isso às vezes torna um bocadinho mais difícil motivar os alunos. Acaba por sentir que aquilo não é bem orientado para eles e, portanto, é duro.

Questão 11 - Muito bem, muito bem, obrigada. Eu sou muito matinal e, portanto, eu acordo muito cedo de manhã e não trabalho ao fim do dia, não, nem que queira não consigo. Tenho uma capacidade de concentração ao final do dia, que é a próxima posso-lhe dizer, além de que tenho um filho de X anos. E, portanto, o final do dia é para ele, não é? Para mais ninguém. E, portanto, ao final do dia acho 6 e meia da tarde. Eu desligo não há. Nem vejo e-mails se

quer ao fim de semana, também raríssimo ver o e-mail, então. Não sou nenhuma santa e às vezes trabalho ao sábado. Às vezes vou com cônjuge e o filho para casa dos sogros e digo olha tem de ser, porque agora aqui tem uns prazos e não consegui fazer isto, não sei quê... Mas idealmente o que eu tento fazer é, se não foi feito, não foi feito. Esta semana fui para a próxima, temos pena pronto, não há aqui, não é? Ainda assim, repara eu acordo às 6 da manhã normalmente e começo a trabalhar por volta das 7 ou 8. Trabalho até às 6 e meia da tarde. Às vezes almoço em frente ao computador, que não é uma coisa saudável, portanto, isto significa que tem muitos dias em que trabalho 10 ou 12 horas. Portanto, não, não me sinto minimamente culpada de não trabalhar fim de semana, pelo contrário, acho que devia trabalhar menos, como sou agarrada ou workaholic.... Pronto gerimos desta maneira.

Questão 12 – Boa. Na ótica do utilizador(a) entusiástico(a), embora totó pronto, o que significa que experimente muitas coisas. Experimente muitas coisas e peço muita ajuda porque pronto, mas sim, eu sou um(a) entusiasta da tecnologia, sem dúvida. Só tive contato com quadros quando fui para ESCE e sou daquelas pessoas que usa em todas as aulas, gosto, adaptei me bem. Sim, ainda estou a perceber como é que funciona. Ainda estou a explorar. É que eu dizia entusiasta, porém totó, mas sim, acho que.... Gosto muito da tecnologia, acho que sim. Acho que a ESCE tem os equipamentos para aulas brutais eu estou a tentar funcionar com as câmaras porque eu quero maximizar mesmo aquele set up. Acho que tem muito potencial. Eu creio que as coisas caiem em desuso, porque já não há necessidade de dar aulas híbridas, não é? E nem aulas online já não há e, portanto, as coisas... Os equipamentos estão parados também quando o equipamento está muito tempo parado também se estraga mais. Acho que é o futuro, acho que temos de apostar, e acho que a outra... Mesmo em termos de atividades com os estudantes o facto de termos ali uma câmara fantástica num sítio ótimo pode facilitar muito ao desenvolvimento de algumas competências. Pode-se utilizar as câmaras para mostrar coisas. Acho que sim. Sim, claro que faz sentido.

Questão 13 - Claro, diga-me, é a mesma conversa quando veio, quando falam da inteligência artificial e dizem que vai facilitar o nosso trabalho. Grande treta, dizendo que as tecnologias iam facilitar muito nosso trabalho que a gente ia conseguir fazer muito mais depressa as coisas e íamos mais cedo para casa. Se lembra dessa conversa? Sim, quando essa conversa de que a inteligência artificial, que vai apresentar muitas nossas vidas e vamos todos mais cedo para casa, só me dá vontade de rir agora, claro, embora eu acho que também está um bocadinho.... Está no lado das entidades, das organizações terem esta consciência que não é para mandar e-mails ao fim do dia à espera de resposta. E não é para mandar mensagens ao fim de semana à espera de resposta e também estar do nosso lado um bocadinho impormos limites e regras, não é? Portanto, os meus alunos sabem que eu não respondo mais ao fim de semana, nem os vejo, portanto. Tento que eles percebam isso sim. Como disse, eu nem sempre cumpro isto, porque, por exemplo, eu sei que eles vão ter trabalho e estão muito aflitos às vezes dou uma olhadela no e-mail para saber de alguma situação urgente. Estou a par, não responde, mas estou a par. Sim. Exceções pontuais. Tento que não marquem reuniões para horário pós-laboral, que às vezes há muito essa agora com o online. As pessoas têm essa linda expectativa que nós estamos disponíveis para fazer orientações agendadas às 9 da noite. Não pronto.... Tento sempre desviar para a hora de almoço, talvez tento desviar para.... Pronto para outros horários, mas sim. Mas acho que as novas tecnologias vieram trazer a expectativa que nós estamos sempre disponíveis. Também só 10 minutos, também só 5 minutos, mas. Que não têm de existir, eu não tenho de parar de brincar com o meu filho para ir fazer uma reunião e deixar a criança aqui 20 minutos a olhar para o iPad, não faz? Estou finalmente a conseguir que ele escreva aquele entusiasmo por pintar e tem de parar essa missão para ir... Não, não acho que não. Acho que não devemos. Isso nunca acontece. Sim, é aquele esforço para que isso não aconteça.

Questão 14 - Como disse, eu tenho um problema, eu sou uma workaholic, se as coisas não estiverem a correr bem de trabalho, ando menos bem-disposto(a). Mas sim, tento que haja este equilíbrio que disse. Sim, mas acho que é inevitável.

Questão 15 - Eu tento, essa é a parte menos... Eu tento. Para o filho há sempre tempo, para o resto, às vezes nem sempre é prioridade, não.

Questão 16 - Era importante, claro que sim. Compreendo que as instituições de ensino superior tenham este receio ou não possam necessariamente fazer isto, porque a função do docente e a carreira de docente é uma carreira muito esquizofrénica. Porque nós passamos a maior parte do tempo e nós passamos a maior parte do tempo a dar aulas. Com os tempos que nos sobram a seguir a dar aulas, exigem-nos que tenhamos as coisas administrativas em ordem e depois, com o tempo que sobra, fazemos investigação, mas quando se trata de progressão na carreira, aquilo que mais conta é a investigação. Seguido do que fizemos das coisas administrativas e no fim, às vezes considera-se a parte pedagógica, mas nem sempre, ou pelo menos considera-se muito pouco. Basta ver os editais de concursos para ver como é que as coisas são. Portanto, é bastante esquizofrénico porque a nossa... O nosso título é sermos docentes e depois.... Claro que era a progressão na carreira, essencialmente, a progressão na carreira na maior parte das instituições e no politécnico até nem é tanto assim, mas isso vê-se muito mais no universitário.

Docente 8

Questão 1 - Vamos começar pela remuneração. A relação é a mesma há X anos. E, portanto, sendo uma docente convidada sou remunerado(a) pela percentagem de trabalho que aqui eu exerço e, portanto, as contas são feitas em função das horas de lecionação. O que são variáveis de semestre para semestre, maneira que.... Pronto. Posso dar um exemplo, só dei um semestre passado, tive uma redução de horário significativa, porque geralmente tenho tido 6 horas semanais. O horário do docente completo são 12 horas semanais, porque depois disso há 12 horas de lecionação, porque depois existe todo o trabalho de retaguarda, de preparação, de aulas, preparação de testes, correção de testes, previsões de trabalhos de grupo, acompanhamento dos trabalhos de grupo; é um grande grosso do trabalho docente. Não é dar as aulas é a preparação dessas aulas. E, portanto, tenho tido normalmente um meio contrato de 6 horas semanais, no semestre passado tive só 2. E, portanto, uma redução significativa. A mim interessa-me porque faço isto por gosto, não é por necessidade, não por aquilo que ganho. Porque as condições remuneratórias são o valor hora do docente é muito baixo e, portanto, o valor que eu tive por uma colaboração 30% quer dizer, eu aceitei continuar, porque.... Resido em Setúbal, porque se eu tivesse de fazer deslocações com combustível, portagens, etc. Não, não dá. Não, não dava. Não dava para isso. Relativamente ao resto, nós tínhamos aqui uns computadores obsoletos. No tempo da pandemia que tivemos de dar as aulas online, tivemos de utilizar os nossos suportes. Nosso computador de casa, nosso portátil de casa, tudo de casa, sem apoios nenhuns e relativamente aos equipamentos que estão aqui, são obsoletos. Não, não, não dá condições. Não, não dá para fazer reuniões aqui, há uns computadores, nem sequer têm câmara, não têm anda. A internet funciona, mas depois existem problemas com muita frequência relativamente à atualização de software. Não sei como é que isto é feito, mas eu tenho tido imensos problemas com o software para abrir ficheiros normais de Excel. O ficheiro de Excel aqui leva-me mais de 10 minutos a abrir e, portanto, é assim uma coisa desse género. Portanto, não há condições de trabalho em gabinete. O nosso trabalho tem de ser todo feito em casa e por nossa conta com os nossos meios.

Eu acho que aqui que estes suportes tecnológicos de apoio são importantes... Nós fazemos tudo ali, preparação de aulas e contacto com os alunos, e-mails, etc. Portanto, acho que isso

é importante. O resto das condições remuneratórias, isso não está na, não está na nossa mão, depende das tabelas do Governo. Também temos as condições climáticas muito más nos gabinetes. Este ano, por acaso puseram a funcionar no final do Inverno, ali a caldeira, mas houve dias aqui que nem para ligar o computador conseguia estar aqui, porque isto é um gelo, um gelo. Assim como há gabinete daquele lado, que são uns fornos que não se consegue também estar. A diferença é.... Sim, porque este lado aqui nunca apanha sol e aquele lado apanha Sol o dia todo. O próprio edifício, quando a implementação, não estudaram a exposição solar. Devia ter em conta o nascente e o poente. Pois, esqueceram-se pormenores dessa desse pormenor.

Questão 2 - Há X anos, contratado a prazo, com contratos sucessivos ora de 6 meses ora de um ano. É assim, vai variando os períodos, é assim uma situação que é instável e indefinida. Porque em cada semestre a pessoa pode ter o contrato de trabalho cessado. Sim, a minha atividade principal não é docência, portanto, a docência é aqui um complemento da atividade principal.

Questão 3 - Aqui comunicação é muito via e-mail, via eletrónica. O contacto pessoal é muito, é muito raro porquê? Porque nós temos horários muito desfasados e depois existem os colegas que se dão sobretudo predominantemente no diurno colegas predominantemente no noturno, sempre com dias diferentes, horários desfasados e é muito raro nos encontrarmos ou nos cruzarmos aqui. Portanto, o nosso contato é quase sempre via e-mail. Assim, direção da escola eu não fazer diretamente. Eu tenho sempre de reportar as coisas por uma hierarquia, que é o diretor de departamento. Primeiro a minha coordenadora ou responsável da unidade curricular da equipa de trabalho, não é? de ser feita, portanto, ao diretor do departamento e depois determina se deve colocar a nível superior.

Questão 4 - Tive em tempos a coordenação de um ano letivo, portanto, por cada ano letivo que sendo diurno ou pós-laboral, tinha um(a) professor(a) coordenador(a). Portanto, que era um interlocutor para os alunos entre, portanto.... Funcionava ali interlocutor que os alunos podiam sim colocar algumas questões, algumas dúvidas que tinham relativamente ao funcionamento do curso, em relação aos estágios e coisas dessa natureza. Mas essa figura acabou. Depois é me solicitado de vez em quando, algumas colaborações pontuais, tem tido uma colaboração mais regular de alguns anos para cá. na avaliação de candidaturas para os maiores de 23. Portanto, é uma altura que ali para maio, junho. Portanto, já estão abertas as candidaturas neste momento para os maiores de 23, quando terminar o prazo das candidaturas, que é lá para o princípio de maio, portanto, começamos a suceder a avaliação dos currículos das cartas de motivação das provas, etc. E, portanto, tenho que tem colaborado nesses processos.

Questão 5 – Foi muito stressante, foi muito stressante porque, a mudança foi de um dia para o outro e a preparação... E nós estamos preparados para dar aulas presencialmente, não é? E, portanto, passamos para um regime online a passar os slides que dávamos nas aulas presenciais. Houve necessidade de fazer muitas revisões do material de suporte. Foi muito trabalhoso, houve aqui um acréscimo de trabalho significativo. Também era um bocadinho angustiante porque no online as pessoas não estão ligadas ou estão ligadas, mas não se mostram, não participam, participam menos, não interrompem. E, portanto, aquela sensação de que nós estamos a falar para o boneco, para o vazio. E foi um período menos bom, menos bom. Preferia estar a dar aula num auditório do que online, sem dúvida. Online se pusesse um slide show a falar por si, eu acho que era a mesma coisa do que estar... Não davam para nada. Nós não estamos a visualizar os outros, não. No início ainda quando há aquele cumprimento inicial, não sei quê... Ainda há uns que ligam o monitor e depois outros dizem à professora, mas eu estou de pijama e eu disse, não faz mal, porque eu também não vou

comprar roupa nova. Está de pijama, não faz mal, só estamos a ver a sua carinha. Mas depois passa-se o para o slide show e para apresentação e pronto, desligamos do nosso interlocutor. E, portanto, nós não estávamos preparados para isso e foi.... Foi uma altura stressante e muito cansativa, muito cansativa. Acréscimo trabalho, as aulas muito mais massudas, nada dinâmicas. Tivemos de nos reinventar.

Questão 6 - Sim, sinto que sou considerado(a) e que e que me atribuem valor, não é? Porque também se não atribuísem esse valor, não teria tanto tempo de renovações de contrato, não é? Portanto, considero que de alguma forma reconhecem o meu trabalho, e que me valorizam por isso. Se não, não me davam continuidade às renovações de tantos contratos.

Questão 7 - Exige pronto... Em termos de aula a pessoa tem de estar focada no momento da aula, não é? Mas exige que a pessoa esteja focada nas atualizações das temáticas que está a dar. E eu estou a dar uma temática que é da gestão administrativa, que ainda hoje na aula, estava a falar de uma temática que foi alterada ontem pelo código de trabalho que os alunos disseram isso já saiu ontem. Porque eu estava a perguntar, alguém já deu conta sair? Por acaso, ontem passou-me despercebido o Diário da República e disseram logo que saiu ontem, saiu ontem. De maneira que a atualização, o foco é permanente.

Questão 8 – Sinto, porque gosto daquilo que faço e gosto, gosto de dar aulas. Gosto desta relação com os alunos adultos, sobretudo da noite, pós-laboral. No pós-laboral exato gosto. O diurno não tanto, porque cada vez mais estamos a notar que os alunos são cada vez mais infantis. O nível de maturidade que seria expectável num nível de ensino superior, não se está a verificar. Portanto, vêm muito com comportamentos do secundário. Acelera normal no primeiro ano, no primeiro semestre e nós estamos a verificar que isso arrasta ao longo do curso.

Questão 9 – Mais positivas. O sentir que posso ajudar no desenvolvimento das competências das pessoas, no sentir que os alunos sentem que aquilo que eu estou a transmitir lhes é, lhes vai ser útil para a sua vida. Sobretudo para a sua vida profissional, não é? Para a sua vida pessoal, às vezes isso também acontece, não é? Portanto, na disciplina X... Também há momentos em que os alunos despertam para determinados aspetos da sua vida pessoal, que não tinham pensado, mas, por exemplo, nesta área mais técnica da gestão.... Fico satisfeita quando revejo que os alunos reconhecem utilidade naquilo que está a ser transmitido. E que eles reconhecem que a validade, e aí o valor da disciplina e da utilidade que tem depois para a sua vida prática. Claro que há muitos menos bons...

Questão 10 - O meu sentimento... Eu venho sempre entusiasmado(a), sempre entusiasmado(a). É um desligar do serviço anterior e fazer uma coisa completamente diferente.

Questão 11 - Vou cansado(a), mas vou satisfeito(a) e vou desperto(a). É daqueles dias em que não me dá sono à noite. Porque a cabeça teve sempre, ta ta ta.... Esteve sempre ligada.

Questão 12 - Eu consegui, consegui, portanto, adaptar-me, quer dizer... Também tivemos o apoio da escola, houve muitos workshops online e aulas online e não sei quê para se trabalhar. Para se trabalhar com o Moodle e com o Teams, sobretudo. Havia alguns professores que por via do seu da sua profissão, utilizavam o Zoom. Eu nunca utilizei o Zoom, o Teams e, portanto, tivemos a ajuda da escola para utilização do Teams, até porque aquilo tem um suporte para se poder disponibilizar os documentos e poder fazer uns testes. Podia ter sido muito melhor, não é? E, portanto, ali aquilo se limitou ali ao básico do Teams da criação das equipas e de disponibilização dos documentos. Não, nem tive ajuda nesse sentido e não tendo ajuda também não tive tempo pessoal para me dedicar a isso. As tecnologias são

complementares, podem ser, podem ajudar para determinados temas ou para determinado tipo de atividades podem ajudar. A formação que obtivemos foi teórico-prática, foi prática porque nós tínhamos era que saber fazer as coisas nas plataformas. Por exemplo, os testes online nós tivemos de saber fazer testes no Moodle, não é? Mas também tínhamos a dificuldade de perceber as dificuldades que os alunos teriam por fazer testes de escolha múltipla que seriam sequenciais que não podiam voltar atrás e com uma série de limitações, que nós não conseguíamos perceber também que tempo é que irão gastar na realização dos testes. E foi tão stressante, tão stressante os primeiros testes realizados, porque depois as plataformas não funcionavam bem e havia uns bloqueios e tinha a ver com as ligações que nós tínhamos ao servidor da escola. É que às vezes o servidor ia abaixo e os alunos perdiam parte do teste, e depois, não sei quê. O primeiro teste online, eu só ouvia gritos de todos e só dizia tirem-me deste filme. Estejam descansados, vamos, vamos ver o que ficou gravado, e não sei quê. Depois as pessoas até se safaram todas bem, mas de repente, no decorrer o aluno diz não consegui gravar, perdi tudo e depois não conseguem visualizar tem de ser o docente a confirmar que aquilo lá está. E depois há alguns prazos para submissão bom, aquilo foi terrível.

Questão 13 - Eles são uma grande fonte de trabalho. Há um termo qualquer... São os glutões do tempo, mas o email e o telemóvel é uma coisa, uma coisa impressionante e desgastante. Porque estamos muito acessíveis e de repente passa tudo a ser urgente e tudo para agora. E, portanto, essas ferramentas facilitam essa acessibilidade às pessoas e fazem com que se exijam essa disponibilidade ao trabalhador ou ao docente, o que quer que seja. As pessoas do outro lado querem a resposta, no imediato. E é isso é uma grande fonte de stress e uma grande fonte comedora do tempo. Só vejo os emails no dia seguinte, não só vejo no dia seguinte. Aliás, eventualmente no fim de semana, se estiver a trabalhar, se trabalhar para a escola, vejo os emails. É sobretudo no fim de semana que eu preparo as aulas. Há sempre uma continuidade do trabalho, sempre, sempre de trabalho. Mas eu do telemóvel já tirei as notificações aquele plim plim plim dos emails a cair ou das mensagens ou não sei do quê, tirei tudo. Portanto, só quando olho para o telemóvel é que depois tenho lá X mensagens, se tenho X no WhatsApp e não sei quê. Os meus canais são múltiplos. E, portanto, não é...

Questão 14 – Afeta, esta questão que eu estava a dizer de preparar aulas aos fins de semana. Retira me tempo do fim de semana por coisas que eu gosto de fazer, que eu gosto muito de fazer fotossíntese, apanhar sol e passear.

Questão 15 - A fazer desporto por rotina, pelo menos ir ao ginásio uma vez por semana, não é? Se possível duas. É possível, mas agora por motivos de saúde, não estou a ir e estou-me a ressentir.

Questão 16 - Era, era, enfim. Se isso fosse estruturada, sim. É isso, isso é benéfico desde que isso seja previsto dentro das horas de trabalho da pessoa. Não é exigirem à pessoa são estas horas de trabalho e agora ainda tens de fazer isto. Quer dizer que é ir buscar... Não sei a que mais horas do dia em que poderei ir buscar para fazer um artigo de investigação, não sei.... Fazer isso tudo é complicado.

Docente 9

Questão 1 - Sim, eu acho que sim. Térmicas, às vezes até acho demais no Inverno, as salas são superaquecidas, no Inverno às vezes é preciso desligar os aquecedores. Porque quando se chegava às salas, era um choque térmico. Mas agora fora esses pormenores. Sim, eu acho que a escola tem boas condições, quer do ponto de vista da lecionação das unidades curriculares a que eu estou associada. Lá estava, eu não posso falar muito. Por exemplo,

imagina das aulas laboratoriais... Isso, eu não posso pronunciar-me porque as minhas áreas não vão por aí. Mas nas áreas em que eu leciono as condições são boas. Mesmo durante a pandemia, a aquisição daqueles quadros interativos foi interessante, não só para passarmos a pandemia com a possibilidade de continuarmos a ter alguma qualidade de relação com os alunos, mesmo a distância. Como no pós-pandemia, porque de facto eles continuam a ser instrumentos interessantes. Em termos de gabinetes por aí fora... Eu partilho gabinete com outros dois colegas, nós temos horários desencontrados, portanto, sempre que eu preciso, não tenho qualquer dificuldade em encontrar espaço de trabalho. Talvez se vá sentindo nos últimos anos, dificuldade ao nível da quantidade e a dimensão das salas. Nota-se um crescimento bastante acentuado de alunos, por exemplo, para ter uma ideia, quando eu comecei a dar à unidade curricular X, eu tinha em média 50 ou 60 alunos. E, este ano tive mais de 70, mais de 70 perto dos 80. Portanto, a logística com tantos alunos em aulas teóricas e práticas nota-se que vai sendo complexa porque a dimensão da escola não cresce, mas continuam a crescer em número de alunos. E desse ponto de vista, talvez daqui a algum tempo, vá haver alguma necessidade de algumas melhorias, mas para já não tenho assim, não tenho queixas. Olhe eu acho sempre que há coisas para melhorar, não é? Por exemplo, do ponto de vista pedagógico, as aulas da forma como elas estão dimensionadas não são muito interessantes. As aulas do ponto de vista tradicional, portanto, em que os alunos que estão a partir da segunda fila só vêm a nuca colegas. Do ponto de vista pedagógico, era mais interessante termos salas em U com outro tipo de secretarias, com outro tipo de recursos de facto. Sim, desse ponto de vista, poderia melhorar se muito o ato de aprendizagem. Porque a interação era outra, a dinâmica era outra, portanto, as aulas em que as carteiras no formato tradicional não são muito apelativas para metodologias, por exemplo, mais arrojadas ou mais ativas. Desse ponto de vista, sim, muita coisa poderia ser redimensionada, mas lá está com este número de alunos, eu penso que seja muito difícil ou escola cresce ou diminui o número de alunos. Colocar secretárias desta em aula significava de você ter no máximo 25 alunos e isso é impossível neste momento.

Questão 2 - Eu sou contratado(a) a 50% porque tenho uma ocupação principal. E, portanto, aqui faço acumulação de funções da função pública. Portanto eu sou docente de carreira, dou aulas numa escola secundária à noite na educação de adultos e depois 50 % de acumulação na ESCE.

Questão 3 - A olha é assim, é bastante amistosa e por vezes surpreendentemente informal. Portanto, acho que é há uma belíssima relação entre a esmagadora maioria dos colegas. Eu também não posso dizer as coisas com toda a assertividade, porque eu não me cruzo com todos, não é? Mas dos colegas com quem me cruzo é sempre muito fácil fazer.... Articular, aliás, eu tenho de articular, porque tem de articular uma componente teórica da unidade curricular. O facto de eu ser o(a) gestor(a) da unidade curricular, mas ter de articular com o docente ou eu ser apenas professor(a) da componente prática, ter de articular com o professor(a) da teórica e é sempre muito fácil. Até agora não, não tive nenhuma situação complexa desse ponto de vista. Mesmo do ponto de vista dos espaços, portanto, nós temos minimamente espaços dimensionados para podermos ter pequenas reuniões entre nós, entre os colegas. Também o advento da pandemia trouxe a revolução tecnológica e a facilidade com que nós estamos aqui, é basicamente a mesma com que faço reuniões com os colegas. Mas consegue-se ter uma ótima relação de trabalho e boa relação humana efetivamente. Incluindo com a direção, sim.

Questão 4 - Sim, ou seja, os docentes na ESCE têm múltiplas funções, não é? Formalmente, também estou responsável de uma unidade curricular do CTESP. E, portanto, uma série de tarefas mais burocráticas, digamos assim, associadas ao momento da preparação da unidade

curricular, ao momento da avaliação, do lançamento de notas, de pautas, por aí fora. Pois para além disso, também faço orientação de estágios no âmbito do final do segundo semestre, digamos assim. Mas é predominantemente docência, sim, portanto, os docentes que estão como convidados normalmente estão mais ligados à docência. Portanto são contratados porque existem de facto carência de professores para tantas unidades curriculares. E depois com o tempo, normalmente vamos acumulando outras funções, mas é eu diria que dos 50%, 90% são docência, sim. Se considerarmos se considerarmos a orientação de estágio também no âmbito da docência, não é. Investigação com colegas não, vou fazendo investigação de forma mais individual, porque é muito difícil conciliar os dois trabalhos, ok. Conciliar no sentido de ter tempo e espaço disponível útil para me conseguir articular com outros colegas. Efetivamente, agora irei começar a fazer um trabalho de investigação com outro docente, mais ou menos já começou, mas apenas no âmbito da apresentação num congresso das linhas gerais dessa investigação. Mas é sempre, eu tenho sempre muito essa vontade, vou fazendo as minhas próprias investigações e algumas participações em conferências, palestras e pequenas publicações, mas em termos de articulação com os colegas da ESCE não é fácil para quem está a acumular, ok. É uma condição laboral efetivamente exigente também desse ponto de vista, porque sobra pouco tempo.

Questão 5 - Olhe é muito engraçado porque ainda, eu não quero ser daquelas entrevistas que começa a contar a história da vida, mas há aqui alguns pormenores que podem ser interessantes. Porque falou na questão de como eu sou da área da formação, como isto para mim foi, como é que isto foi a efetivamente. Para aí, talvez entre 2001 2002, eu fiz muitas formações na área do e-learning e do blended learning, inclusivamente de conceção de materiais para ensino a distância. Na altura era esse o meu foco, acho eu na altura sim. E logo na altura que eu senti foi, isto é uma ferramenta brutal, isto é uma ferramenta brutal se for bem usada por parte de quem faz a gestão e a condução da formação e se for bem aproveitada por parte de quem está do outro lado. Qual foi aqui, eu acho que a grande questão, a reação dos alunos, eu acho que foi inicialmente de um certo deslumbramento. Porque não se tem de apanhar autocarros e comboios e andar ao frio e à chuva e podemos estar em casa e acordar 10 minutos antes e já estamos na aula ou não precisamos ligar a câmara, então não é preciso tirar sequer tirar o pijama ou se calhar, não precisa sequer de levantar. E eu acho que as coisas foram ficando, foram entrando em algum descaso que penso que acabou por prejudicar um bocado ali um ano ou dois de licenciatura mesmo a ligação que é fundamental com a vida académica, o ir o estar. Tal como eu, sinto esta dificuldade, às vezes em estar mais presente e mais efetivamente afetivamente ligada a ESCE. Eu acho que o período de pandemia fez isso com toda a gente, e quando isso é com os alunos que estão em período de formação, eu acho que isso é prejudicial. Notou-se muito este ano em que passou tudo efetivamente a presencial, uma adesão incrível logo no início do ano. Portanto, eu nunca tive as aulas tão cheias de alunos, porque os próprios alunos estavam com vontade de estar na escola. Agora é muito mais exigente e, portanto, notou-se ao longo do ano letivo aquela coisa, é? Professor(a) isto na pandemia, isto tinha coisas muito boas, não é? Muito mais facilitado. Eu acho que, eu não vejo mal nenhum regime blended acho que o regime misto é muito interessante sempre fui apologista desse regime em uma série de iniciativas pedagógicas. Mas acho que no ensino superior tinha de ser repensado para ser continuado. Eu acho que é preciso que todos nós entendamos melhor quais são as virtualidades e as limitações que o que o virtual tem... Que o online tem. Porque online tem limitações, que às vezes somos nós próprios que construímos a limitação, aquilo que nós achamos que é uma virtualidade. Podemos desligar a câmara e estar a fazer outras coisas e nem sequer estamos a ouvir e às tantas olha, aquilo está ali a falar sozinho. Isso é uma coisa que nós pensamos que é uma virtualidade que rapidamente se transforma num constrangimento, porque isso depois tem consequências. Tem consequências nos resultados

finais. Pronto, não é, portanto, eu acho que as pessoas não estavam preparadas para estas mudanças, tiveram de se adaptar muito rapidamente. Acho que para um professor, é fundamental perceber que dar uma aula online não é a mesma coisa que dar uma aula presencial. A diferença não pode ser só ter uma câmara ligada e estar em casa. E houve alguma dificuldade, eu acho por parte da esmagadora maioria dos docentes, sim. E aquilo que se fez foi muito apenas reproduzir aquilo que eram as aulas presenciais, e da parte dos alunos formandos, também há uma aprendizagem a fazer que é isto, não são só coisas, não é uma coisa só para facilitar. Isto implica um compromisso do outro lado, se não for assumido, é a mesma coisa que não estar lá, não é? E, portanto, tem coisas boas e tem coisas que era preciso trabalhar para que funcionasse melhor, sim.

Questão 6 – Sim. Para ser mesmo muito sincero(a), o início não foi propriamente fácil, não por uma questão de segurança pessoal, mas porque eu entrei numa escola Superior de Ciências Empresariais, mas eu não venho do mundo da empresa. Portanto, eu estudei o mundo das empresas, mas eu venho do mundo da educação. E, portanto, há toda uma linguagem, toda uma forma de estar, toda uma perspetiva sobre as coisas que de facto tive de fazer eu próprio(a) uma aprendizagem, não é? Também os colegas, julgo, também tiveram de se adequar ao meu modo, mas foi uma coisa muito transitória. Noto que todos os anos é atribuído mais alguma responsabilidade. Penso que isso também é fruto do reconhecimento de um trabalho interessante da minha parte e confiável. Portanto, às vezes não é só.... É a qualidade.... É um facto.... É a qualidade no sentido mais abrangente, não é? Nós temos de ser fiáveis. Mais porque às vezes é preciso, faz-se um teste, tem de se ver nos testes, tem de se lançar as notas, porque a seguir vem os exames ou os recursos, ... Não se pode estar muito tempo com o trabalho nas mãos e, portanto, isso também demonstra a entrega, não é? Apesar de ser em tempo parcial, e penso que isso tem sido reconhecido, sim.

Questão 7 - Sim, sim. Porque vamos ver... Eu leciono terceiro ano. E sinto que no terceiro ano o nível de exigência.... Aliás, os alunos verbalizam isso, não é? Os discentes verbalizam que notam um salto de exigência do segundo para o terceiro ano, primeiro para o segundo. do segundo para o terceiro. Mas o terceiro ano é realmente as coisas são muito intensas, são muitos trabalhos, muitos testes e o nível de dificuldade sobe. E também sobe para nós, não é só para os alunos. Para além disso, é tudo conjugado, não é? O facto de estarmos, imagine uma turma prática com 40 alunos, não é prático, é prática, mas não é prático. É difícil implementar estratégias dinâmicas, tenho de estar sempre a reformular em função da dimensão, em função das características específicas. Bem, já nem falo dos anos de pandemia porque de facto aí foi.... Foi, eu acho que foi o despoletar de possibilidades que nós não víamos antes, não é? E, portanto, foi muito exigente, é permanentemente exigente e exige permanentemente um foco. Claro que há altos e baixos, não é? Durante ao longo do ano, há um momento em que as coisas estão quase a velocidade de cruzeiro. Mas não durante muito tempo, porque os semestres passam muito rápido e há sempre novas coisas para fazer. Novos elementos de avaliação para criar novas e novas metodologias para aplicar, portanto, e desse ponto de vista, eu acho a ESCE muito interessante. Porque não é uma escola que se recuse nunca, não gosta de cristalizar as práticas, portanto, é bastante aberta a que se façam coisas diferentes e coisas novas. Portanto, todas as unidades curriculares que vou dando ano para ano, elas sofrem alterações. Só por si, já é exigente e depois é a rapidez com que acontece o semestre existe de facto, uma constante concentração? Sim, sim. Sim, é verdade, sobretudo o segundo semestre no terceiro ano é a loucura, não é muito rápido e são muitas coisas ao mesmo tempo.

Questão 8 – Olhe, sinto, mas gostava de me sentir mais e acho que esse é o grande calcanhar de Aquiles de um professor(a) convidado(a), não é? Porque nós.... Há uma coisa que até que

se estuda bastante na gestão de recursos humanos, que é traduzido em palavras simples, vestir a camisola. Portanto, quando nós ficamos imbuídos da cultura organizacional e depois há uma outra etapa que é passar a agir de acordo com essa cultura organizacional, de forma a ajudar na melhoria das coisas e a contribuir. Esse segundo momento é muito difícil quando se está a tempo parcial, é muito difícil. Porque lá está, que eu não tenho redução, vamos ver um professor que esteja a acumular, não está a ter redução no seu trabalho principal. É, portanto, é humanamente, não digo impossível, mas muito exigente manter uma relação emocional constante com a entidade. É uma ligação, não digo que seja a 50%, mas é uma ligação a 60 ou 70%. Há momentos do ano escolar em que sinto, de facto que estou muito ligada, porque são momentos mais intensos de trabalho. Há outros momentos em que não, portanto, eu estou assim, um bocadinho bipolarizado(a), muito bipolarizado(a), não é? Mas sinto-me, mas sinto-me da ESCE, portanto, eu sinto-me... Mesmo bipolarizado(a), neste caso e de facto, aqui não acho, que não há um ónus, não está no lado de ninguém o ónus está na circunstância em que eu estou, na ESCE pura e simplesmente. Sim, porque é diferente, você estar a 100% num local de trabalho. Vamos lá todos os dias, cruzam todos os dias com colegas, não é? Estabelece laços e estabelece projeto e aquelas pequenas rotinas de um do café a meio da manhã ou do almoço. Esses encontros que são fundamentais para estabelecer uma ligação mais afetiva, são muito mais complicados, não é? São muito mais complicados.

Questão 9 - Positivíssimas. Então, pois é questão não é porque eu, eu realmente eu fui para a ESCE, não propriamente por ser especialista em questões empresariais na questão da formação, sim. Mas a minha praia é a educação e a formação, portanto, eu gosto mesmo do ato de relação com a alunos e, eu sinto-me muitas vezes aluno(a), ou seja, eu aprendo muitas coisas. E, isso é das partes mais fascinantes de estar ligado(a) à educação e à formação e, portanto, aqui foi a cereja em cima do bolo. Porque eu realmente adoro a lógica da formação com adultos. Já estive a fazer muitas outras coisas completamente fora do ato pedagógico, portanto, a colaborar para a educação, mas do ponto de vista conceptual ou de gestão no Ministério e noutros organismos dos Ministérios da Educação e do Trabalho. Mas a minha praia é a docência, eu gosto mesmo, é de estar com alunos e isso posso estar muito cansado(a), mas naquele momento aquilo, aquilo desaparece sim, sim, sim.

Questão 10 - É ótimo. É pá é ótimo é mesmo ótimo. Às vezes é um bocadinho complicado quando é muito cedo. Eu sinto que pronto, não é... Mas isso são coisas que não têm a ver com ESCE tem a ver só com a gestão pessoal. Porque repare, eu trabalho às vezes de manhã muito cedo e à noite muito tarde, e às vezes a logística deixa-me cansada de manhã. Mas assim que eu entro na sala de aula passa tudo. Mas nunca me senti cansado(a) do género mais um dia ou quantas semanas faltam não, não. Continua a ser um sítio onde gosto muito de estar, verdade mesmo.

Questão 11 – Ao fim do dia é o desgaste, sim, sim. Ao fim do dia e ao fim do ano escolar, ou seja, abril, maio e junho são meses de grande acumulação de cansaço. Mas depois também, eu acho que o ser humano adapta-se tão bem a tudo, que vou conseguindo de alguma forma, às vezes a andar, às vezes a correr outras vezes a arrastar-me, mas a coisa vai, a coisa vai sim. Isso é humano, é impossível não sentir.

Questão 12 - Sim, sim, às vezes fico cansado(a) delas, confesso. Às vezes é cansativo, porque o ecrã, o teclado, a posição em que estamos sentados, a pesquisa constante, a construção de materiais apelativos, é uma coisa constante ao longo do dia todo. E, já não é preciso estar no computador, no telemóvel também já se trabalha. Parece que os tempos de lazer, do computador, do telemóvel se misturaram com os tempos de trabalho e é tudo a mesma coisa e não há aqui separação.

Questão 13 – Sim, e contra mim falo eu às vezes. Aliás, quantos emails nós trocamos ao fim de semana? Quase todos, não é? E eu não vou dizer agora não me mande, não. Eu vejo se eu quero. Portanto, sou eu que não nos ligo, não é? Nós, quando enviamos uma mensagem, um e-mail, é supostamente olha não quero esquecer disto. Depois pode ser tratado em tempo útil, só que o tempo útil passa a ser todo, não é? Eu, enquanto estou a trocar umas piadas com a malta amiga no WhatsApp ou a ver o que é que se passa no Instagram, se eu recebo um e-mail o que é que isso é menos importante. Portanto, eu passo a não fazer distinção porque é via tecnologia. Porque alguém me dissesse assim, agora posso fazer uma reunião consigo, por favor, hoje sábado à noite, nem ESCE eu dizia: Oh, oh companheiro, vamos lá ver a.... Vamos lá ver, há limites, não é? Agora um e-mail, porque não vou responder, mas há muitos colegas que já começaram a recusar-se a fazê-lo. Porque isto de facto invade, invade tudo, não é?

Questão 14 - Não porque eu sempre fui um bocadinho workaholic. Portanto, quem está comigo sabe. E depois porque a minha gestão familiar é também muito atípica. Tenho dois filhos que já são adultos, e um outro que é jovem adolescente, mas que joga futebol 4 vezes por semana à noite. Eu às vezes chego a casa mais cedo que ele e que o(a) cônjuge. Portanto, o meu horário noturno é completamente compatível com o horário noturno dos treinos do meu filho mais novo. E, portanto, os meus tempos de lazer, às vezes é, imagine à tarde. Se eu dou aulas de manhã e à noite, o momento em que eu estou um bocadinho, imagine.... Sei lá a descansar no sofá ou a ver uma série ou a ler um livro às vezes é à tarde. De manhã não posso e à noite também não. Não tenho mais porque às vezes, só quero é não fazer nada.

Questão 15 - Sim, sim, eu acho que estou mesmo a chegar àquela idade, aquela fase da vida em que uma pessoa valoriza imenso ter nem que seja uma hora por dia em que não faz nada. Porque não desligar efetivamente, o cérebro não comporta isso tudo durante, tudo a toda a hora ao mesmo tempo. Não é por nada que o burnout tem a doença do século 21 é efetivamente muito difícil combater esta tendência. O meu/minha cônjuge também trabalha via tecnologia 100% do tempo. Está 90% em teletrabalho, mas mesmo quando está no trabalho trabalha com tecnologia e, portanto, ele próprio também sente isso. Ou seja, se não há um momento em que não se faz absolutamente nada. Isto é o trabalho fundiu-se com a tecnologia. Como se fundiu com a tecnologia, a tecnologia é portátil e, portanto, arrasta-se para a dimensão pessoal, familiar, não é? Eu acho que está agora a começar a luta contra essa invasão total. Acho que agora as pessoas estão a perceber que têm de pôr aqui um travão em alguma altura, para impedir que isto alastre a toda a vida, a todas as dimensões da vida. Mas a altura do ano em que eu faço isso, as pessoas trabalham comigo sabem, por exemplo, imagino em agosto eu estou a orientar estágios, mas eu tenho férias em agosto, eu não posso tirar férias noutra altura. E, portanto, eu tento encontrar um compromisso com os orientandos e dizer assim, naquele dia em que nós combinamos, eu vou falar consigo, mas se você quiser falar comigo no dia a seguir não sei se vou estar disponível, porque eu não sei se estou cá, eu não sei se tenho rede, eu não sei se me apetece ter o telemóvel ligado. Portanto, permito-me dizer, olha eu vou atender se eu quiser, há momentos em que nós temos de fazer isto. Pois, mas acredite que a maior parte das vezes elas não são férias consecutivas. Nós interrompemos porque temos mesmo.... Eiticamente é nos muito difícil deixar um orientando sem orientação, não é? Aflito com qualquer situação e precisar de.... Às vezes eu dizer, calma, vai correr tudo bem pronto, às vezes, mas pronto. Mas sim é difícil e é difícil estabelecer limites quer entre o tempo de trabalho e tempo de lazer/familiar, quer entre o trabalho e as tecnologias e a forma como as tecnologias nos arrastam a estarmos sempre disponíveis para tudo e para todos é muito complicado atualmente.

Questão 16 - Eu acho que é benéfico, não vejo a acontecer, porque há falta de professores, atenção que a falta de professores não é só aquilo que mais ouvimos nas notícias, que é dos professores da escola pública, não é? Ensino básico e secundário, a falta de professores alastra-se a todos os níveis ensino. E, portanto, não vejo a acontecer uma resolução que fosse por aí, mas sim, eu acho que, sobretudo o respeito pelo tempo de trabalho que a pessoa já tem para trás, deveria ser... Tem de ser convertido em redução, deve ser. Eu acho é que as funções poderiam estar mais delimitadas de maneira que o professor não fosse ao mesmo tempo o professor o assistente operacional, o assistente técnico ou o logístico. É porque nós não damos só as aulas, não é? Criavam-se imensos postos de trabalho. E, de facto nós compararmos com instituições de ensino superior de outros países as coisas funcionam dessa forma, não é? Os departamentos, têm um assistente operativo que está ali para dar todo o apoio e manda email e responde, e trata das questões logísticas. E, faz com que o funcionamento seja mais leve. E, com que não exista este peso tão grande porque atualmente ser bom professor não é só dar bem as aulas. É ter tempo para investigar, é ter tempo para publicar, é ter tempo para discutir ideias e contribuir para o desenvolvimento do conhecimento, não é? É isso que se pede um professor do ensino superior. Mas é muito complicado com a carga de trabalho, não é tanto a carga horária e a forma como nos pedem muito além da carga horária. É porque a carga horária não está muito má. Redução depende do que é que estamos a falar da redução de tarefas, sem dúvida era preciso fazer isso, sim. Reestruturar as coisas de forma a ter um apoio adicional mais focado nas questões mais operacionais, mesmo as administrativas. Libertando um pouco as pessoas para aquilo, para que realmente foram fazendo um investimento na sua vida, estudar, estudar, estudar, estudar para ajudar outros a estudar para que o desenvolvimento do conhecimento não pare, não é? Ele não fica estagnado, não é exatamente, portanto, é complicado e acho que sim. E desse ponto de vista, era interessante reduzir as tarefas que se têm numa determinada carga horária, sim.

Docente 10

Questão 1 - É assim, do ponto de vista prático, eu considero que atendendo à idade que o Instituto tem, existem aqui algumas questões, algumas limitações, mas que são do conhecimento geral, existe alguma necessidade de manutenção de alguns equipamentos. Mas atendendo à dimensão da escola e até atendendo ao próprio contexto e à dificuldade que é a atrair e reter colaboradores na função pública, considero que, ainda assim, as condições não são de todo as piores. Se podiam ser melhores? Claro que sim. Ao nível da tecnologia propriamente dita e falo ao nível das condições que nós temos para lecionar as aulas, nós temos boas condições. Acredito que os equipamentos são ótimos. Se calhar, o que falha do ponto de vista prático é ao nível da formação, da nossa formação como docentes e contra mim falo, porque acho que o equipamento é sofisticado demais para a iliteracia tecnológica que eu tenho. Se podia ser melhor, claro que podia. Mas ainda assim considero que as condições não são as piores, e sim precisa de manutenção. Claro que sim, mas acho que em todos os momentos da vida do equipamento, seja ele de que natureza for, existe necessidade de fazer alguma manutenção. Atendendo ao contexto atual, como é óbvio, não há condições de assegurar essa mesma manutenção, mas não posso dizer que temos más condições. Sim, nós este caso em específico, eu falo por mim acho que necessitava de uma formação muito prática. Em específico, nós temos os nossos quadros, não é? Os nossos computadores, e eles são fantásticos, mas se não tiver todo ligado porque quem lá teve anteriormente e que ligou e fez isto e aquilo, eu quando chega à minha vez de dar aulas, eu começo a entrar em stress. Porquê? Porque eu não sei mexer no equipamento, eu não sei como é que eu consigo voltar a pôr o equipamento no local que eu necessito para dar uma aula normal. Portanto, eu acho que neste caso em específico apelo, fico com pena pela falta de civismo das pessoas, dos colegas que estiveram antes. Mas ainda assim eu, enquanto

utilizador(a), sinto que necessitava de ter ali alguma formação e que não passa por autoformação. Que eu não domino mesmo as tecnologias de informação, eu preciso mesmo de ter ali alguém isto faz-se assim ir exercitando mesmo a ver aquela transferência on job, que é para eu poder utilizar de forma correta e também não inviabilizar o sistema. Porque ao mexer muitas das vezes, eu não estou a fazer bem e estou se calhar a criar anticorpos. Eu própria estou a criar uma resistência à utilização do equipamento, quando não deveria ser porque houve um investimento efetivo por cada equipamento daqueles é caríssimo. Portanto, há aqui, eu diria passo a expressão é o efeito bola de neve, não é? Porque eu não sei também não sinto vontade, não só porque não tenho formação, porque cria resistência e isso não é bom. Eu não vou dizer que a responsabilidade é inteiramente da escola, mas se calhar nós também quando chegamos àqueles momentos de avaliação deveríamos e devemos passar esta informação porque as outras pessoas não adivinham. Facto é um bloqueio que eu tenho. Se for nos computadores do anfiteatro que é mais da minha década, 80 90, eu consigo perfeitamente porque aquilo é chapa 5. Os outros envolve mais tecnologia e eu de facto, tenho ali um grande handicap. Se assim por assim dizer a culpa, não é do equipamento é do utilizador. Prioridade, o que é que eu a atuaria em primeiro lugar... E se calhar tentava acautelar... Nós temos aqui uma grande dificuldade, nós estamos no Inverno, sentimos o frio dentro das salas, à semelhança do frio que está lá fora, quando estamos no Verão, sentimos o calor à semelhança daquilo que está lá fora. Eu acho que atuava ao nível da climatização, posteriormente atuava também, ao nível da iluminação. Porque acho que muitas das vezes não temos as condições ao nível da iluminação adequadas em contexto de sala ou porque funciona metade ou porque outra metade não está a funcionar, porque umas são brancas e outras são amarelas. E acho que estas questões, quando nós estamos expostos a 30 minutos num dia de trabalho é uma coisa quando estamos expostos a 5 horas é outra ou quando estamos expostos a 8 horas. Eu acho que tanto ao nível da climatização como ao nível da iluminação, seriam as coisas que eu tentaria acautelar de imediato, sim, sim.

Questão 2 - Eu, neste momento tenho um contrato por 2 anos, contrato a termo. Sou managing partner na minha empresa e também faço um trabalho de consultoria para outras empresas e dou algumas unidades curriculares noutras universidades.

Questão 3 - Eu acho que a comunicação entre colegas e com a hierarquia é boa. Ainda que seja uma instituição bastante hierarquizada, que é burocrática, eu acho que é fácil conseguir passar a informação. E é fácil e sinto que a porta está sempre aberta, não sinto a resistência. Agora, como é óbvio, também não vou ser hipócrita. Claro que há pessoas com quem nós nos identificamos mais e outras com quem nós não nos identificamos tanto. Ainda assim, enquanto grupo, eu acho que funcionamos, funcionamos como grupo.

Questão 4 - É assim, eu estou a dar aulas. Sou responsável da unidade curricular de recursos humanos, tenho dado recursos humanos. Estou a dar neste momento comportamento organizacional e tenho vindo a dar ao longo destes últimos 3 semestres. Estou a dar a segurança e saúde no trabalho também ao nível da licenciatura, pertença à equipa de apoio da coordenação, da licenciatura de gestão de recursos humanos diurno.

Questão 5 - Olhe como é que lhe vou dizer isto... É assim, eu quando comecei a dar aulas... Uma coisa era a formação, outra coisa é dar aulas. Foi assim, qualquer coisa extraordinária, primeiro, porque eu não estava familiarizado(a) com a plataforma, porque quando nós fizemos o primeiro confinamento, eu não estava a trabalhar, eu estava a trabalhar na minha tese de doutoramento. Enquanto as outras pessoas experienciaram todo aquele boom das novas tecnologias do Zoom do não sei o quê quer... Eles já eram profissionais, eu era um(a) amador(a). Eu estava isolado(a) no mundo, mas horrível, mas era o meu. O que é que aconteceu? Aconteceu que é pá? Foi um desafio, mas uma coisa que me deixava um bocado

perturbado(a) era nós estarmos a dar aulas, estarmos a dar aulas teóricas, termos 50 ou 60 pessoas e não vemos a cara de ninguém. Repare uma coisa, senti que estava a dar aulas para o vazio. De vez em quando lá vinha uma alma caridosa, eu perguntava então precisa de alguma coisa? Mas, havia muitos que ligavam a câmara que estavam a dormir ou estavam a fazer outra coisa qualquer, é legítimo. Isso a mim complicava-me aqui um bocado o sistema nervoso, porque eu estou numa reunião ou estou a fazer o que quer que seja eu tenho a câmara ligada. Porque eu acho que é importante que as outras pessoas estão do outro lado saibam que eu estou interessada naquilo que as pessoas estão a dizer. Acho que no limite, é uma questão de respeito. É pá, se tiver de me levantar para ir fazer qualquer coisa ou buscar um copo de água, uma garrafa de água, um copo com água, uma garrafa com uma garrafa de água ou fazer. Faço o que tenho a fazer 5 minutos e volto, mas acho que para nós que estávamos deste lado não haver uma cara era assim qualquer coisa de extraordinário. Mas ainda assim era a prática.

Questão 6 - Eu vim para a ESCE, entrei como assistente convidado(a) que ainda não tinha o doutoramento estava à espera para defender. Fui atendendo às circunstâncias ao período tempo que nós estávamos a viver, estávamos em pleno a viver a pandemia. Aí fomos recebidos(as) dentro daquilo que era possível, atendendo às condições, não é? Tenho vindo a ser desafiado(a) a abraçar novos desafios e tenho vindo a ser convidado(a) para participar em eventos, para a apoiar. Porque, de facto, ao tempo que estou cá foi de facto muito prazeroso receber o convite para pertencer à equipa de apoio à coordenação. Mas como é óbvio, nós estamos a falar duma organização que até nós nos sentirmos verdadeiramente integrado temos de passar aqui alguns anos. Porque existe um conjunto de processos, existe aqui muitas nuances que quem vem do privado não tem. Portanto, eu sempre trabalhei no privado, há aqui imensas coisas que são novidade para mim, não é? Esta, por exemplo, ainda agora recebi a confirmação das minhas férias. Eu sempre fiz férias quando eu quis. Não estava dependente de ninguém, decidia eu vou de férias. E de facto este pequeno processo de aprovação do mapa de férias. É interessantíssimo é toda uma aprendizagem. Se me sinto integrado(a)? Sim. Se foi bem recebido(a) pelos meus colegas? Sim. Se de uma forma geral, como conseguimos comunicar? Sim, existe camaradagem. Há pessoas com quem eu me sinto mais próxima e que me têm ajudado em todo este processo. Sim, há outras pessoas que porque nunca trabalhamos em conjunto, não é? E nós funcionamos muito, ainda que sejamos um departamento, funcionamos por equipas. Sim até mesmo, às vezes, colegas de outros departamentos há uma relação engraçada. Gostava de vir para Setúbal. Porquê? Porque tem o mestrado na minha área de doutoramento, não é? Da minha investigação de facto. Ter vindo para cá, tem sido realmente há uma grande aprendizagem, por exemplo, não trabalhava diretamente com a coordenação do mestrado de SHT, mas tem sido pessoas espetaculares para mim. Deram-me a oportunidade, de alguma forma, começar a ter aqui uma aproximação ao mestrado. A conhecê-la e a conhecer outros colegas e, de facto, sinto que a é minha casa. Gosto daquilo que eu faço, gosto de estar aqui e gosto dos meus alunos.

Questão 7 - Sim ser docente, ao contrário daquilo que as pessoas pensam, exige de nós um grande esforço. Porquê? Nós não chegamos a uma aula e debitamos a matéria. Nós, quando chegamos a uma aula existe todo um momento de preparação, existe também um grande esforço ao nível de investigação, porque nós temos de nos manter o mais atuais possíveis. Temos de manter ou imprimir uma dinâmica em sala que permita os alunos manterem os níveis de motivação elevados, que é para se envolverem, que é para se sentirem comprometidos que é para processo de aprendizagem ser mais ágil. Logo exige de nós um esforço acrescido. Depois é entender quem é que está a evoluir de forma perfeitamente natural e depois há aqueles alunos que não evoluem na mesma forma, há aqueles que não têm interesse nenhum, em que nós temos de conseguir captá-los, trazê-los para este lado da

barricada. Quer dizer, nós, isto é o desafio em sala. Depois existe o modelo de avaliação, existem as responsabilidades como regente da unidade curricular, o momento de avaliação tem de ser equitativo, tem de ser equilibrado, temos de garantir que todos conseguem fazer as aprendizagens. E quer dizer, isto envolve um esforço muito grande, portanto, nós temos 12 horas de aulas. Depois temos os trabalhos, os acompanhamentos das licenciaturas, dos trabalhos finais da licenciatura também exigem imenso de nós. Temos um acompanhamento das vossas dissertações e dos vossos trabalhos, que também exige muito mais, porque já estamos a falar de mestrados e vocês têm de ter ali um acompanhamento e uma aproximação completamente diferente, porque vocês vão sair daqui e vão ter um certificado de aptidão profissional. E, portanto, que vocês em contexto de trabalho consigam de facto transferir e sintam que estão devidamente preparados para os desafios. Por que ser técnico de segurança e saúde no trabalho, é um desafio diário e isso nós também temos de conseguir acautelar e fazer-vos entender que o vosso desafio não é aqui o vosso desafio é lá fora. Não são as 12 horas em aula que nos desgastam. É todo o processo e toda a preparação das aulas e toda a atividade da docência. Para motivar-vos. para vos despertar um interesse e ir vos dando um pouco daquilo que é o “chão”, porque é aquilo que vocês vão enfrentar, independentemente de estarem no mestrado ou estarem na licenciatura, porque o desafio também é, é o mesmo. Estamos a falar, é de ciclos diferentes, com níveis de exigência diferentes, mas que no final o que nós esperamos é, de facto, imprimir uma marca em vocês que vos permita superar-vos a vocês superarem quando estão em contexto organizacional. E, isso é que para nós é, é de facto motivador que nos faz continuar, não é? É vocês levarem um pedacinho de nós, não é? Uma vez, li que a imortalidade é exatamente isto, é cada pedacinho que nós damos a cada um de vocês que se perpétua. Está assim, traz esse é um dos grandes desafios que nós temos agora, com este novo diploma que foi aprovado, nós enquanto politécnico ascender a universidade politécnica. Nós temos de ter um corpo docente que produza conhecimento científico. Portanto, isto ainda acresce o desafio, porquê? Porque nós, para além de tudo isto, ainda vamos ter de encontrar espaço poder fazer investigação e para propormos a revistas científicas não é fácil, mas acredito que é possível.

Questão 8 - Eu estou completamente envolvido(a) no meu trabalho. Aliás, o meu problema é exatamente esse, eu tenho de me desenvolver do meu trabalho. Porquê? Porque o meu trabalho não é só a atividade da docência, vou muito para além da atividade da docência. Eu tenho um gosto particular por de alguma forma, poder trazer aqui também algumas reflexões para as outras pessoas que não estão tão sensíveis para aquilo que são as nossas questões, não é? Nomeadamente, a questão dos acidentes de trabalho, nomeadamente as questões que se prendem com well-being, as questões que se prendem com este novo desafio que nos estão a propor da semana de 4 dias de trabalho. E acho que todas estas reflexões também me roubam aqui muitas horas, fins de semana, noites. Porque nós temos de produzir, mas a qualidade da nossa produção também está muito dependente daquilo que nós vamos escrevendo e da quantidade que vamos escrevendo e do exercício da escrita. Confesso que tenho alturas em que eu não tenho tempo, nem ao fim de semana. Mas assumi um compromisso comigo há cerca de 1 mês e meio atrás, e estou a fazer uma melhor gestão do tempo. Os fins de semana eu não trabalho, mesmo que me peçam à sexta-feira às 8 horas da noite, o que quer que seja, eu não faço. Faço na segunda-feira, porquê? Porque tenho vindo a sentir e tenho estado a sentir essa cobrança, porque, a bem da verdade, eu ainda não tinha acabado de mestrado e já estava a fazer o doutoramento. Entretanto, enquanto estive no doutoramento, tive uma bebé, continuei a produzir e tive o primeiro confinamento e eu estava a produzir a minha tese de doutoramento. Quando levantaram o primeiro confinamento, eu entreguei a minha tese de doutoramento. Portanto, o período do Natal eu passei a trabalhar. Eu queria trabalhar e então a peguei e iniciei o projeto da minha empresa. E quando iniciei o projeto da minha empresa, recebo um convite para vir para o IPS. Depois,

uma semana depois de ter começado no IPS, defendi a minha tese de doutoramento, portanto eu estes últimos anos tive sempre um ritmo de trabalho. Estou muito orgulhoso(a) e de facto consegui. Mas sinto que estou com X anos e tenho mesmo de desacelerar por uma questão de saúde física e mental. Porquê? Porque a bem da verdade é que eu não posso postular uma coisa e depois fazer outra coisa completamente diferente. E sinto que estou a começar e o meu organismo começa a cobrar-me, a dizer que eu tenho de desacelerar. E nesta altura do campeonato, só mesmo situações excepcionais é que eu participei. Não, eu não vou ficar rica. Mas maluco(a) não gostava de ficar feito.

Questão 9 - Eu gosto, eu gosto, eu sinto-me bem. É muito engraçado toda esta partilha porque, ao contrário daquilo que nós podemos pensar, eu acho que nós todos os dias aprendemos muito convosco. A sério, eu sinto que todos os dias que saio daqui eu aprendi qualquer coisa, e isso para mim é extremamente importante. Se é exigente, às vezes é desgastante porque nós damos muito de nós, mas ainda assim acho que quando nós fazemos o tal balanço é francamente positivo, positivo.

É muito bom quando nós temos alunos que nos pedem para fazer cartas de recomendação, porque estão a concorrer a bolsas ou porque estão a concorrer a mestrados. Quando um aluno nos diz que gostava de seguir a nossa área, porque sente-se, que pela forma como nós damos as aulas que de facto aquilo é uma área que ele também se pode vir a sentir verdadeiramente apaixonado. Que de facto eu consigo passar paixão naquilo que eu ensino. Até porque ele até pode ter uma falsa sensação de que vai gostar ou até pode gostar, mas é muito bom quando uma pessoa, quando nos dizem que gostam das aulas. O negativo ou menos positivos digo assim. É triste quando nós nos levantamos de madrugada para dar aulas e percebemos que as pessoas estão cá porque têm de ir às aulas, mas não querem saber. Ter um auditório cheio e não conseguir dar uma aula porque está toda a gente a conversar é um bocado desmotivando. Porquê? Porque para nós passa também mais rápido se as pessoas tiverem um bocado de interesse, porque no final nós vamos ter sempre de avaliar alguma coisa. Não vamos atrapalhar o trabalho das outras pessoas, as outras pessoas também não têm culpa. Nós damos o nosso melhor cada vez que entramos dentro de uma sala de aula, portanto, eu fico triste quando as pessoas não têm... Quando os meus alunos não têm consideração por mim. É preferível que não venham, do que estejam dentro da sala a criar entropia. Esforço me imenso, eu sei que às vezes a matéria pode não ser huau... Mas eu juro eu, ainda assim eu esforço-me para encontrar casos práticos e exemplos, dinâmicas, o que for. Porque nós sabemos também já passámos pelo banco da escola que há matérias mais massudas.

Questão 10 - É assim não vou ser... Não vou ser mentiroso(a). Se eu vier às 7 da manhã... Nem pensar... Ai a minha cama estava tão boa... Mas ainda me levanto com vontade, com gosto porque de facto eu gosto daquilo que eu faço. Eu tenho gosto naquilo que eu faço. Ainda há bocado, estávamos ali a falar de... Como é que é salário emocional e salário real, não é? Ainda que eu não acredito no salário emocional. Sou muito pragmática, não é isso que me move o salário real apenas. E de facto eu gosto de vir dar aulas e sinto-me bem por vir dar aulas e por me levantar de manhã, porque acredito que de alguma forma impacto na vida das outras pessoas.

Questão 11 – Ao final do dia vou cansado(a). Cansado(a) porque... Eu acho não é que eu dei mais de mim. É que nós, do ponto de vista cognitivo, temos um desgaste muito elevado, sim. Nós temos mesmo um desgaste muito elevado, porque nós não temos só de dar as aulas. Nós também recebemos e-mails, temos informação para tratar. Já estamos a preparar os exames, as provas, os testes. Nós estamos sempre à frente 2 3 meses daquilo que vai acontecer. E de facto, isso desgasta-nos a preparação das próximas aulas. Nós ainda não

terminamos, ainda não houve interrupção letiva, mas nós já estamos a pensar, nós já estamos em julho e isto já está tudo pensado, mais um mês e já estamos a pensar no próximo semestre. Portanto, do ponto de vista cognitivo, eu sinto que nós a cognitivo do ponto de vista emocional é too much.

Questão 12 - É sim, é o básico. Eu, eu estou no básico. Tem de autorizar que é para partilhar...Ahh... Ah é aqui.... Isto tem um chat, não sei o quê... Que agora faz não sei o quê... Já estou a hiperventilar quase, ter de chamar meu filho e ele vem com aquela carinha dele... Tudo estilo a sério, estás a chamar para isso? Mas de facto uso, mas não sou fã, uso, não sou fã, mas uso.

Questão 13 - É assim... Eu vou ser sincero(a). Eu, quando me deito dou sempre um olhinho no Facebook e agora estou também muito viciado(a) no LinkedIn. Quando me levanto, não é? A primeira coisa que eu faço é ir ver se sai alguma coisa. Sim, falo imenso ao telefone, falo muitas horas ao telefone. Aliás, se nós formos ver as minhas estatísticas semanais, são um horror é o pânico. Recebo muitos e-mails, mas também apago, há muita coisa que eu já não respondo e vou dando ali ordens de prioridade. Não, não. não, não, eu não consigo desligar. E ao início ainda tinha um problema. Estávamos em interrupção letiva eu respondi aos meus alunos, eu vou lhe dizer que no dia 31 deste ano tinha uma aluna mandar-me um e-mail a dizer, oh professora, não sei se sabe, mas o trabalho é para entregar dia 3 de janeiro e preciso de uma resposta. Pensei não, não respondo nunca mais ao fim de semana a aluno nenhum. Pá se for um aluno de mestrado ou se for alguma coisa realmente urgente, sei lá... Eu respondo a uma coisa realmente urgente. Mas de facto, agora tento criar aqui algum distanciamento. Porquê? Porque sinto que preciso de ter um período de pausa, de não pensar em nada, de desligar, voltar a pegar num livro e ler um livro que me dê gozo ler. Porque eu não tinha tempo para isso, não é? Só trabalho, e-mails e daquilo pá é assim.... Qual é a diferença entre você responder a um e-mail domingo à noite ou responder segunda-feira, nenhuma.

Questão 14 - Ya e ao contrário também. É os horários, por exemplo, eu tenho a horários que muitas das vezes entram dentro daquilo que é o meu tempo ou que deveria ser tempo de qualidade com a minha família. Não é que sejam as pessoas obrigar, muitas das vezes sou eu que não sei dizer, para. Até aqui vou a partir daqui, não vou. Isso é uma questão que tem de ser eu a trabalhar e eu estou a trabalhar nesse sentido. Não é preciso dizer não, é ignorar. Até certa altura, nós sentimos que temos muita coisa para provar, acho que há aqui a questão do género, e sentimos que temos ainda mais para provar. Depois, o facto da parentalidade, temos de provar que o facto de que não interfere na nossa capacidade de trabalho, depois o facto, ou seja, há, pois é o etarismo, pois é o não sei quê.... Porque não podemos ser só humanos, não é? Porque não podemos ser só pessoas? Eu tenho de provar o quê a quem quer que seja. Em todo lado há diferenciação, agora resta saber, como é que nós gerimos essa diferenciação. Eu, sou eu exato. As outras pessoas são as outras pessoas. Agora há, eu também sinto que se eu não me poupar, se não tiver aqui algum cuidado comigo, não tiver aqui o que se chama o autocuidado, do que é que adianta tanto trabalho, não é? É pá, não está feito numa semana, está feito em duas. Qual problema é o problema, não. Agora, se eu morrer, houve um problema. Aí sim para mim. Se eu ficar doente, as coisas não vão ser feitas na mesma. Eu tenho que contemplar os meus períodos de descanso. Então, se eu tiver doente, o que é que me adianta ter dinheiro se eu vou gastar na farmácia. Voltamos aqui à questão inicial, de que hoje em dia, há cada vez mais doenças autoimunes. São resultado das exigências excessivas, exigimos ao nosso organismo, ao nosso corpo. Agora a questão é esta, e o que é que eu estou a pensar para fazer antes de desenvolver uma doença autoimune. Vamos ter aqui alguns períodos de descanso, vamos tentar viver. A vida com

alguma, com mais calma com mais tranquilidade. A bem da verdade é que temos de começar por algum lado e, de facto, ter semanas de trabalho em que nós trabalhamos 7 dias, 12 14 e 16 horas. O corpo vai nos dizer ter calma, vai dar sinais e nós ignoramos. Nós ignoramos e ele vai travar-nos mais à frente. O corpo já me dá sinais, nós lemos, fazemos a leitura e percebemos não isto não está a correr. Então eu já tive esses sinais, portanto, tenho duas alternativas ou paro enquanto tenho tempo ou então.... Eu não posso mudar o mindset dos outros, mas posso mudar o meu. Eu já sei que tenho qualquer coisa para fazer, então eu vou fazer atempadamente com tempo, vou planear. Às vezes as coisas não correm conforme o planeado, mas ainda assim temos tempo para adaptar. Temos exigências cada vez maiores, há coisas que nós conseguimos responder e outras que não conseguimos responder. Mas vai chegar a um ponto que se muitos de nós começarem a dizer que não dá, as pessoas vão ter de parar de exigir e de adotar outras medidas, outra maneira de desenhar o trabalho.

Questão 15 - É assim, não conseguia até ao mês e meio atrás. Mas agora já consigo. Já consegui passar o fim de semana fora, sem estar preocupado(a) nem levo o computador. O ano passado fui fazer férias e fui para os Estados Unidos, de não conseguir desligar do trabalho. Quando fiz aquela estrada toda pelo Pacífico, acho que só aí é que eu consegui ter o clique de aproveita a vida. Estás a ter uma oportunidade única e o que é que tu estás a fazer? A gente não sabe o que é que acontece. Nós sabemos quando morremos... Não sabemos quando. E não sabemos o que é que existe. Pessoas normais, então bora viver. Eu acho que nós podemos-nos afastar o mais possível do trabalho, mas muitas das vezes não é nós, o trabalho não sai de nós. Nós realmente saímos fisicamente do trabalho, mas o trabalho não sai da nossa cabeça. Portanto, quando não há esta separação, não há esta fronteira estanque é impossível, mas ainda assim temos de trabalhar nesse sentido, mas temos de encontrar aqui worklife balance, não é? O equilíbrio entre o trabalho e a nossa vida privada, seja ela de que esfera for. E também encontrar aquilo que é o equilíbrio entre a nossa vida, a nossa vida familiar e a nossa esfera privada. Porque a nossa vida familiar é uma, mas a minha esfera privada é outra. Eu também sinto falta desse momento que é meu, que eu reservo e vou passar o fim de semana fora com amigos e que estou focado(a) única e exclusivamente em mim e no meu bem-estar, porque isso também é importante. Há várias dimensões da vida e todas elas merecem o seu destaque e o seu momento, sim. É difícil, mas temos de trabalhar nesse sentido e eu estou a trabalhar nesse sentido.

Questão 16 - Sim permitia-nos ter aqui períodos de tempo que poderíamos concentrar. Porque, de facto, fazer investigação, escrever, fazer a recolha de dados, seja o que for, não exige esforço, exige tempo, exige a concentração. Porque eu agora estou a fazer uma recolha de dados, enquanto estou a recolher dados não vou fazer a revisão crítica da literatura para poder consubstanciar os meus dados. Eu não posso estar com interrupções, eu não posso estar a trabalhar uma hora e paro. E agora, vou dar aqui mais uma hora. Pelo menos para mim, eu preciso de saber que tenho uma semana, e que estou uma semana ou duas semanas só a fazer aquilo. Porque senão, para mim não, não dá. Eu preciso de ter um encadeamento lógico, porque a bem da verdade, eu tenho de compreender todas as opções que faço e se hoje começa esta semana e depois daqui a três semanas é que volto, então, mas porque é que eu escrevi isto assim! Onde? É que isto vai ligar? Perde o encadeamento completamente. Eu não consigo isso, eu para escrever seja o que for, eu preciso de ter tempo, preciso ter disponibilidade. Nem gosto de ter ninguém ao pé de mim, nem telemóvel, nem internet ligada nem nada, é distraio-me com facilidade. É uma proposta muito interessante, porque de facto é muito difícil conseguir conciliar tanta coisa. Não é impossível, mas é difícil