



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

Carolina Lopes Cordeiro

**O BEM-ESTAR E A QUALIDADE DE  
VIDA NO TRABALHO:  
IMPACTOS DA PANDEMIA NUMA INSTITUIÇÃO DO  
ENSINO SUPERIOR**

**Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Administração  
Público-Privada, orientado pela Professora Doutora Teresa Carla  
Trigo Oliveira e apresentado à Faculdade de Direito da  
Universidade de Coimbra.**

julho de 2022

Carolina Lopes Cordeiro

O BEM-ESTAR E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: IMPACTOS DA  
PANDEMIA NUMA INSTITUIÇÃO DO ENSINO SUPERIOR

WELL-BEING AND THE QUALITY OF WORK LIFE: IMPACTS OF THE  
PANDEMIC ON A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Relatório de Estágio apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no  
âmbito do 2º Ciclo de Estudos em Administração Público-Privada

Orientadora: Professora Doutora Teresa Carla Trigo Oliveira

Coimbra, 2022

## **Agradecimentos**

Com o término da realização do presente relatório, o qual compeliu um enorme esforço pessoal, muito tempo despendido e uma extensa pesquisa, é fundamental agradecer às pessoas que, de alguma maneira, me auxiliaram neste processo.

Em primeiro lugar, aos amores da minha vida – os meus pais, Helena e Mário –, que são aqueles que mais me incentivam, apoiam e investem em mim. A eles, agradeço toda a ajuda e paciência, bem como a oportunidade de estar onde estou hoje: a terminar mais uma etapa no meu percurso académico. Tudo o que conquisto, é tanto meu como deles.

Ao meu namorado – João Cavadas –, por não me deixar desistir e por me relembrar todos os dias de que sou capaz de tudo, basta eu querer.

Aos meus amores de Coimbra – Marta, Joana e Cátia –, por estarem sempre lá para tornar o dia mais alegre e bonito.

À Professora Doutora Teresa Carla Trigo Oliveira, que foi, além de orientadora, uma amiga. Agradeço a orientação, o auxílio e a disponibilidade, que se revelaram cruciais na concretização deste relatório.

À Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, pelas memórias maravilhosas da Licenciatura em Relações Internacionais, que guardarei para sempre no coração, e por me ter permitido a realização deste estágio curricular. Um especial agradecimento à Doutora Margarida Santos, do Gabinete de Relações Internacionais, e à Doutora Ana Isabel Santos, Coordenadora Executiva da Faculdade, por me terem acolhido de braços abertos, pela amizade e por todos os ensinamentos.

Por fim, um último e também especial agradecimento à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, por me ter dado a conhecer a área de estudos que mais gosto – Administração Público-Privada –, por todos os professores e colegas sempre dispostos a ajudar e por toda a experiência de mestrado, tão enriquecedora e que contribuiu para o meu crescimento pessoal e profissional.

## Resumo

Os conceitos de bem-estar e qualidade de vida no trabalho relacionam-se entre si e são cada vez mais importantes nos debates atuais e no seio das instituições. É fundamental que haja um equilíbrio entre as necessidades individuais e as necessidades organizacionais, uma vez que a satisfação que os indivíduos sentem em relação ao trabalho que desempenham e ao ambiente onde estão inseridos tem um grande impacto na sua motivação, produtividade e até mesmo na sua vida pessoal.

Aquando da pandemia de COVID-19, as instituições tiveram que se adaptar, com novas rotinas e práticas. Porém, o bem-estar e a saúde mental acabaram por ser um tanto negligenciados. O ensino superior não foi imune a estes desafios e teve que adotar medidas para manter a qualidade das atividades letivas, dos serviços académicos e, ao mesmo tempo, usar estratégias para que os docentes, não-docentes e estudantes se mantivessem empenhados e motivados. Foram identificadas dificuldades a nível material, tecnológico e a nível da comunicação. Apesar de todos os contratemplos, a situação foi sendo ultrapassada - ainda que com algumas dificuldades -, devendo ser vista como uma oportunidade para melhorias futuras, no caso de situações idênticas ocorrerem.

Assim, é importante compreender como esta alteração afeta os trabalhadores, na forma como eles realizam o seu trabalho e o grau em que afeta a sua saúde e vida pessoal. Importa fazer uma avaliação recorrente e assídua, pois esta contribui para um maior sucesso das organizações e dos líderes no apoio aos trabalhadores em momentos de transições forçadas e repentinas. É também fundamental entender a relação entre o trabalho remoto e a saúde mental, pois, este tipo de trabalho, passou a constituir mais uma opção na realização de diversas atividades.

Para esta finalidade, realizaram-se entrevistas de forma a ficar a conhecer as consequências provocadas pela pandemia no Ensino Superior, nomeadamente no bem-estar dos docentes, não-docentes e dos próprios estudantes da Faculdade de Economia.

Palavras-chave: bem-estar; qualidade de vida no trabalho; pandemia; docentes; não-docentes; estudantes.

## **Abstract**

The concepts of well-being and quality of work life are interconnected and are increasingly important in current debates and within institutions. It is essential that there is a balance between individual needs and organizational needs, since the satisfaction that individuals feel about their job and the environment in which they are, have a great impact on their motivation, productivity and even on their personal life.

During the COVID-19 pandemic, institutions had to adapt, with new routines and practices. However, well-being and mental health ended up being somewhat neglected. Higher education was not immune to these challenges and had to adopt measures to maintain the quality of teaching activities, academic services and, at the same time, use strategies so that faculty, non-faculty members and students remained engaged and motivated. Material, technological and communication difficulties were identified. Despite all the troubles, the situation was gradually overcome - albeit with some difficulties - and must be seen as an opportunity for future improvements in case similar situations arise.

Thus, it is important to understand how this change affects workers, how it affects the way they do their jobs and the consequences on their health and personal life. It is important to make a regular and assiduous evaluation, as this contributes to a greater success of organizations and leaders supporting workers in moments of forced and sudden transitions. It is also essential to understand the relationship between remote work and mental health since this type of work has become another option for carrying out various activities.

For this purpose, interviews were carried out to learn about the consequences caused by the pandemic in Higher Education, namely on the well-being of teachers, non-teachers, and students of the Faculty of Economics.

Keywords: well-being; quality of work life; pandemic; teachers; non-teaching staff; students.

## **Índice de Abreviaturas**

CIREP	Gabinete de Comunicação, Imagem e Relações Públicas
CPLP	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
DRI	Divisão de Relações Internacionais
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
EEA	Escola de Estudos Avançados
GAALA	Gabinete de Apoio às Atividades Letivas e à Avaliação
GRI	Gabinete de Relações Internacionais
GSTA	Gabinete dos Serviços Técnicos e Administrativos
LA	Learning Agreement
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento
OLS	Online Language Support
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONGs	Organizações Não-Governamentais
PIB	Produto Interno Bruto
PISA	Programme for International Student Assessment
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RAF	Registration Application Form
SAIGI	Serviço de Apoio à Investigação e Gestão de Informação
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação

TR Transcript of Records

UE União Europeia



## Índice

1.	INTRODUÇÃO .....	13
1.1.	Contextualização do Tema.....	13
1.2.	Objetivos do Trabalho.....	13
1.3.	Estrutura do Trabalho .....	14
2.	REVISÃO DA LITERATURA .....	15
2.1.	O Bem-Estar e a Qualidade de Vida no Trabalho.....	15
2.2.	Mudança Organizacional: Reforço do Digital e o Contexto Pandémico .....	25
2.3.	O Bem-Estar e o Impacto da Pandemia nas Universidades: Docentes, Não-Docentes e Estudantes	29
3.	APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE ACOLHEDORA .....	33
3.1.	Caracterização da Entidade .....	33
3.2.	Estrutura Orgânica da Entidade .....	34
3.3.	Missão, Valores e Visão .....	37
3.4.	Objetivos Estratégicos para o Futuro .....	38
3.5.	Atividades Desenvolvidas no Estágio e Conhecimentos Adquiridos .....	51
4.	ESTUDO DE CASO.....	58
4.1.	Metodologia e Instrumentos de Medida .....	58
4.2.	Amostra.....	60
4.3.	Apresentação dos Resultados.....	60
4.4.	Análise dos Resultados .....	72

5. CONCLUSÃO-----	75
BIBLIOGRAFIA-----	77
ANEXOS-----	81
Guiões das Entrevistas.....	81
Entrevistas - Respostas .....	88

## Índice de Tabelas

Tabela 1 - Dados relativos aos estudantes Incoming, da mobilidade Erasmus+, do ano letivo de 2020-2021 (Autoria Própria).....	43
Tabela 2 - Dados relativos aos estudantes Incoming, da mobilidade Convénios, do ano letivo de 2020-2021 (Autoria Própria).....	44
Tabela 3 - Dados relativos aos estudantes Incoming, da mobilidade Almeida Garret, do ano letivo de 2020-2021 (Autoria Própria).....	44
Tabela 4 - Dados relativos aos estudantes Incoming, da mobilidade Grupo Coimbra, do ano letivo de 2020-2021 (Autoria Própria).....	44
Tabela 5 - Dados relativos aos estudantes Outgoing, da licenciatura de Economia, do ano letivo de 2020-2021 (Autoria Própria).....	45
Tabela 6 - Dados relativos aos estudantes Outgoing, da licenciatura de Sociologia, do ano letivo de 2020-2021 (Autoria Própria).....	45
Tabela 7 - Dados relativos aos estudantes Outgoing, da licenciatura de Gestão, do ano letivo de 2020-2021 (Autoria Própria).....	46
Tabela 8 - Dados relativos aos estudantes Outgoing, da licenciatura de Relações Internacionais, do ano letivo de 2020-2021 (Autoria Própria).....	46
Tabela 9 - Dados relativos aos estudantes Incoming, da mobilidade Erasmus+, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria).....	47
Tabela 10 - Dados relativos aos estudantes Incoming, da mobilidade Convénios, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria).....	47
Tabela 11 - Dados relativos aos estudantes Incoming, da mobilidade Almeida Garret, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria).....	48
Tabela 12 - Dados relativos aos estudantes Incoming, da mobilidade Grupo Coimbra, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria).....	48
Tabela 13 - Dados relativos aos estudantes Outgoing, da licenciatura de Economia, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria).....	49
Tabela 14 - Dados relativos aos estudantes Outgoing, da licenciatura de Sociologia, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria).....	49

Tabela 15 - Dados relativos aos estudantes Outgoing, da licenciatura de Gestão, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria).....	50
Tabela 16 - Dados relativos aos estudantes Outgoing, da licenciatura de Relações Internacionais, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria).....	50
Tabela 17 - Bolsas de Apoio Erasmus por grupo de países (Fonte: Website Oficial da Divisão de Relações Internacionais da Universidade) .....	53
Tabela 18 - Indicadores, Questões Orientadoras da Entrevista e Respostas do Docente (Autoria Própria).....	64
Tabela 19 - Indicadores, Questões Orientadoras da Entrevista e Respostas do Corpo Não- Docente (Autoria Própria) .....	68
Tabela 20 - Indicadores, Questões Orientadoras da Entrevista e Respostas dos Estudantes (Autoria Própria).....	71

## **Índice de Gráficos**

Gráfico 1 - N° de candidaturas concretizadas e aceites de Estágios, nos anos letivos de 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, na Faculdade de Economia (Autoria própria). .....	42
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----



## 1. Introdução

### 1.1. Contextualização do Tema

A noção de “bem-estar no trabalho” e de “qualidade de vida no trabalho” pode, por um lado, ser facilitador para o sucesso organizacional, e, por outro, pode significar uma enorme desvantagem para a organização, se os indivíduos não se sentirem confortáveis, integrados e valorizados no trabalho que desempenham. Face às mudanças dramáticas provocadas pela pandemia, importa reforçar esta preocupação pela saúde física e mental dos trabalhadores, tendo sido inevitável uma mudança de atitudes, comportamentos, métodos e rotinas nas organizações.

As implicações e as inconveniências provocadas pela pandemia de COVID-19, foram também sentidas no Ensino Superior: as universidades fecharam, o ensino passou a ser online, os docentes, não-docentes e estudantes tiveram que permanecer em casa e foram obrigados a adaptar-se a novos métodos/soluções digitais e impedidos de socializar, muitos estudantes internacionais ficaram retidos no país de acolhimento e viram a sua experiência de mobilidade chegar ao fim.

### 1.2. Objetivos do Trabalho

Ao longo do presente relatório, pretende-se abordar as noções acima apresentadas, destacando a importância do sentimento de satisfação e realização dos trabalhadores na sua atividade, e expondo também a mudança drástica - e em larga escala - para o trabalho remoto. A pandemia e a mudança para este tipo de trabalho constituíram um choque abrupto, o que fez com que as organizações não tivessem tempo para planear e intervir com medidas destinadas a facilitar esta transição para os indivíduos.

Desta forma, é importante que a questão do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho ganhe, cada vez mais, um lugar de destaque nos debates da atualidade e nas agendas organizacionais e académicas.

Por fim, avaliam-se também as consequências provocadas pela pandemia no Ensino Superior, nomeadamente no bem-estar dos docentes, não-docentes e dos próprios estudantes, de forma a facilitar as abordagens em futuras situações semelhantes.

### 1.3. Estrutura do Trabalho

O presente relatório encontra-se estruturado em 4 capítulos.

No primeiro e presente capítulo, apresentar-se-á uma breve contextualização do tema do trabalho, bem como os objetivos do relatório.

O capítulo seguinte, começará por abordar a temática do Bem-Estar, da Qualidade de Vida no Trabalho e da Mudança Organizacional, nomeadamente do reforço do digital e do contexto da pandemia de COVID-19, na perspetiva dos autores referenciados na bibliografia.

No capítulo 3, expor-se-á a apresentação da entidade acolhedora, neste caso, a Faculdade de Economia. Apresentar-se-ão informações acerca desta, tais como: a sua caracterização, estrutura orgânica, missão, valores, visão, os objetivos estratégicos para o futuro e as atividades realizadas aquando do período do estágio curricular, bem como os conhecimentos adquiridos.

O capítulo seguinte dedicar-se-á ao estudo de caso, expondo a metodologia, a amostra, a apresentação dos resultados recolhidos e, por fim, a respetiva análise dos mesmos.

Na conclusão apresentar-se-ão os aspetos positivos e negativos identificados pelos entrevistados e sugeridas opções de melhoria para o futuro.



## 2. Revisão da Literatura

### 2.1. O Bem-Estar e a Qualidade de Vida no Trabalho

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define bem-estar como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, não apenas ausência de doença ou enfermidade” (Website Oficial da OMS). Desde 1961, aquando da criação da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), o principal parâmetro que tem sido utilizado para medir e compreender o progresso económico e social é o Produto Interno Bruto (PIB). No entanto, importa lembrar que, ao apenas analisar o PIB, muitos são os fatores com um grande impacto na vida das pessoas que ficam de parte (OCDE Website). Assim, a OCDE tem vindo a abordar, cada vez mais, a questão de como medir o bem-estar das pessoas e o progresso das sociedades, o que resultou na *Better Life Initiative*. Esta iniciativa foca-se na monitorização de alguns indicadores de bem-estar, apresentando um relatório denominado “*How’s Life?*” e uma ferramenta online interativa, o *Better Life Index* (Durand, 2015: 4).

Segundo Durand (2015: 5-6), esta iniciativa tem características distintas:

- As pessoas são o foco principal (indivíduos e famílias), bem como a sua situação e a forma como estabelecem relacionamentos com os outros, na comunidade onde vivem e no local onde trabalham;
- Concentra-se em resultados de bem-estar, havendo uma avaliação dos indivíduos com base nos seus relatos. Analisa as experiências subjetivas dos indivíduos, isto é, os aspetos que não podem ser observados diretamente por terceiros e onde somente a pessoa em questão pode relatar as suas experiências;
- Tem em conta a distribuição dos resultados de bem-estar na população, não deixando de parte as disparidades existentes entre grupos etários, género e origens socioeconómicas;

Através da *Better Life Initiative*, é possível melhorar a compreensão acerca dos fatores que contribuem para a promoção do bem-estar das pessoas e dos países, e do que é

necessário fazer para se alcançar um maior progresso para todos. Desta forma, foram identificados onze tópicos essenciais para o bem-estar (OCDE Website):

- No âmbito das condições materiais de vida:
  - Moradia: o acesso à habitação e a qualidade da habitação são essenciais para satisfazer as necessidades básicas das pessoas e contribuem para a sua saúde e bem-estar;
  - Rendimento: os recursos económicos que as pessoas podem usar, hoje ou no futuro, para satisfazer várias necessidades e desejos humanos e para se protegerem contra vulnerabilidades e riscos;
  - Emprego: muito relevante para o bem-estar das pessoas, uma vez que oferece a oportunidade de realizar as próprias ambições, desenvolver habilidades, melhorar a autoestima e permitir um sentimento de utilidade para a sociedade.
  
- Em termos de qualidade de vida:
  - Comunidade: fundamental para alcançar vários objetivos importantes, como encontrar um emprego ou ter apoio em caso de necessidade;
  - Educação: é uma necessidade básica e uma aspiração e é fundamental para alcançar resultados de bem-estar (de cariz económico e não económico);
  - Meio ambiente: a qualidade do meio ambiente tem efeitos importantes no bem-estar das gerações atuais e futuras;
  - Governança: para as pessoas terem voz e serem capazes de participar na tomada de decisões que afetam as suas vidas e moldam o seu bem-estar;
  - Saúde: importante para o bem-estar das pessoas;
  - Satisfação com a vida;
  - Segurança: a segurança pessoal é a medida em que as pessoas se sentem seguras e salvas de danos pessoais ou crimes. O crime tem um efeito direto e duradouro nas vítimas. No entanto, também pode afetar fortemente o bem-estar daqueles que não são vítimas, mas que vivem na mesma comunidade;
  - *Work-life balance*: crucial para o bem-estar das pessoas, pois determina a quantidade de tempo que podem dedicar ao lazer, cuidados pessoais e outras

atividades não relacionadas ao trabalho, que ajudam os indivíduos a permanecerem saudáveis, felizes e produtivos. O equilíbrio “certo” entre trabalho (em termos de qualidade e quantidade) e tempo para a família depende das preferências individuais de cada um. Porém, passar demasiado tempo a trabalhar é prejudicial ao bem-estar.

Segundo o artigo de Guest (2017: 26-27), a temática do bem-estar relacionado ao trabalho tem 3 facetas:

- Bem-estar psicológico:
  - Bem-estar hedónico: foca-se na satisfação no trabalho;
  - Bem-estar eudemónico: foca-se na realização do potencial e em encontrar significado e propósito no trabalho;
- Bem-estar físico: capta indicadores fisiológicos de saúde ou doença no local de trabalho e é tipicamente explorada através de sentimentos subjetivos, que podem ser positivos (sensação de energia) e negativos (exaustão e stress);
- Bem-estar social: relacionado às relações interpessoais, apoio social, confiança e justiça.

O conceito de bem-estar, acima analisado, está intimamente ligado à qualidade de vida no trabalho (QVT) e à satisfação que as pessoas sentem em relação ao seu emprego. A promoção da QVT começou a ganhar importância aquando do desenvolvimento das sociedades democráticas e do estabelecimento dos direitos humanos básicos, acabando por se tornar uma importante causa social e política. Este movimento surgiu no final dos anos de 1960 e o objetivo era alcançar uma maior autodeterminação dos trabalhadores, a provisão de trabalho mais significativo, a igualdade de oportunidades no trabalho, a melhoria do bem-estar dos trabalhadores, uma compensação adequada e justa, a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável e o desenvolvimento das capacidades humanas. As duas principais características do movimento eram a primazia atribuída à melhoria do bem-estar

dos trabalhadores ao invés da melhoria do desempenho organizacional, e as fortes bases em pesquisas interdisciplinares realizadas por cientistas sociais (Grote & Guest, 2017: 151-152).

Um dos maiores problemas dos países industrializados passou então a ser a relação entre a QVT e a qualidade de vida em geral, dado que o emprego envolve um enorme investimento de tempo e esforço e, por isso, tem uma grande importância na vida das pessoas. A maioria das pessoas correlaciona o significado da sua vida com o significado do seu trabalho, surgindo, desta forma, o conceito de “*meaningfulness of work*”, que diz respeito à crença que os indivíduos têm de que o trabalho que desempenham tem um propósito não só profissional, mas também pessoal. Torna-se também fundamental compreender a importância das relações sociais no contexto do trabalho e como estas influenciam a atribuição de significado ao trabalho, uma vez que o “*meaningful work*” está associado a experiências psicológicas relacionadas a sentimentos de competência e pertença (Robertson *et al.*, 2020: 596-597). Desta forma, um ambiente de trabalho de alta qualidade deve ser “enriquecedor” no sentido de proporcionar autonomia e responsabilidade, desenvolver a capacidade humana, promover relações de trabalho positivas, proporcionar oportunidades de desenvolvimento e evolução e permitir algum controle por parte do trabalhador sobre as decisões que o afetam (Elizur & Shye, 1990: 277).

Elizur & Shye (1990: 277), referem que são várias as condições que devem ser analisadas: condições ambientais, condições físicas (edifícios, tecnologia, materiais, localização física), condições económicas (salário, benefícios, serviços) e condições organizacionais (estrutura organizacional, condições sociais). Segundo Robertson *et al.* (2020: 598), existem dois elementos necessários para que o trabalhador considere o seu trabalho “*meaningful*” e, conseqüentemente, a sua QVT seja maior. O primeiro elemento envolve a atribuição de importância a, pelo menos, um propósito relacionado diretamente com o trabalho, como por exemplo, o estabelecimento de metas relacionadas com a carreira e a pertença a uma equipa coesa e unida. O segundo elemento essencial é o grau de importância que cada trabalhador atribui a um propósito e como este se constitui

significativo para si. O caminho até atingir um trabalho que, na perspectiva do trabalhador, tenha significado está dependente de vários fatores:

- Fatores Individuais: as pessoas integram ações com propósito, passando a considerarem-se autónomas e aptas;
- Fatores Coletivos: as pessoas envolvem-se em ações com propósito e adquirem um sentimento de companheirismo com outros indivíduos;
- Fatores de Contribuição: quando as pessoas integram ações com propósito, passando a ter um sentimento de utilidade e de que conseguem melhorar, de forma positiva, a vida das pessoas.

Hoje em dia, a crescente preocupação com o bem-estar dos indivíduos em contexto laboral, a nível individual e organizacional, deve-se ao facto do trabalho contemporâneo provocar muito stress e ansiedade. Existem cada vez mais pesquisas, em toda a Europa, que apontam para uma associação evidente entre o *stress* relacionado ao trabalho e as doenças coronárias. Além disso, atualmente, outra desvantagem é a quase obrigação de uma disponibilidade de serviços 24 horas por dia, 7 dias por semana, o que resulta no aumento dos riscos de exploração, de padrões de trabalho em constante flutuação e de uma perigosa ameaça ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (Grote & Guest, 2017: 152-153).

Porém, as organizações atribuem cada vez mais importância à promoção de práticas que melhoram o desempenho dos trabalhadores, mas que negligenciam o seu bem-estar. Estas práticas aumentam o capital humano e a motivação dos funcionários, mas, ao fazê-lo, os trabalhadores acabam por ser tratados como “um meio para um fim” e a sua QVT acaba por ser esquecida (Grote & Guest, 2017: 159). A tecnologia e a crescente digitalização do trabalho, apesar das suas inúmeras vantagens, vieram sobrecarregar os indivíduos, interferir nas suas vidas pessoais, afetar negativamente a saúde dos trabalhadores e das suas famílias e constituem também um entrave à produtividade. As corretas formas de organização do

trabalho e a utilização da tecnologia constituem também, portanto, fatores fundamentais para o bem-estar dos indivíduos e das sociedades (Litchfield et al., 2016: 3).

O Health and Safety Executive<sup>1</sup> do Reino Unido, assumiu a liderança numa pesquisa que tem como finalidade entender os fatores relacionados ao trabalho que podem afetar a saúde psicológica, considerando as principais fontes de *stress* no trabalho: as exigências (carga de trabalho, padrões de trabalho e ambiente de trabalho), o controlo (a influência que os indivíduos têm sobre o seu trabalho), o apoio (incentivo e recursos fornecidos pela organização), os relacionamentos (promoção de um trabalho positivo para evitar conflitos), o papel dos trabalhadores (se os indivíduos entendem o seu papel dentro da organização e se a organização evita a existência de papéis conflitantes) e a mudança (mudança organizacional e como esta é gerida).

Importa reforçar ainda a estreita ligação que existe entre a insegurança no emprego e o bem-estar, uma vez que todos precisam de ter alguma certeza quanto ao seu rendimento e quanto ao futuro do seu emprego (Litchfield *et al.*, 2016: 7). Assim, é importante ter em conta alguns componentes indispensáveis para que seja possível ter um *meaningful work*. Para Robertson *et al.* (2020: 610), em primeiro lugar, é importante que os trabalhadores se sintam confortáveis na sua autenticidade, respeitando os seus *core values* e crenças. Se isto acontecer, os trabalhadores vão, automaticamente, atribuir mais importância e valor ao seu emprego. Em segundo lugar, os trabalhadores sentir-se-ão mais realizados na sua profissão, se a sua relação com os restantes colegas de trabalho for favorável e saudável. Além de gerar um sentimento de pertença, estas relações em contexto profissional também levam ao desenvolvimento de novos conhecimentos e habilidades. Porém, muitas vezes, acaba por se desenvolver um ambiente competitivo e rival, o que, em excesso, se torna prejudicial. Dentro desta temática, é possível distinguir entre laços instrumentais, em que há uma troca de informações e outros fatores relacionados ao emprego, e laços expressivos, mais íntimos,

---

<sup>1</sup> O *Health and Safety Executive* é o regulador nacional não departamental do Reino Unido, responsável pela saúde e segurança no local de trabalho. Visa reduzir as mortes, lesões e problemas de saúde relacionados ao trabalho, fornecendo uma estrutura regulatória eficaz e garantindo o cumprimento da lei (Website Oficial do *Health and Safety Executive*).

podendo aqui estar incluída uma relação de amizade e apoio social. Enquanto nos primeiros há a possibilidade de adquirir conhecimento e desenvolver aptidões, os segundos têm apenas como produto uma integração social. Assim, é possível afirmar que no trabalho presencial estabelecem-se mais laços expressivos e que em contexto de teletrabalho os laços que se estabelecem são os de cariz instrumental. Outro fator crucial é ainda o facto dos trabalhadores sentirem que o seu trabalho é valorizado, reconhecido e que as suas opiniões são tidas em conta. Caso contrário, a produtividade acaba por decrescer, pois não há tanto empenho por parte destes nas funções que realizam.

Guest (2017: 29-30), apresenta, então, cinco práticas de recursos humanos cruciais para a melhoria do bem-estar e da QVT:

- i. O investimento nos trabalhadores: desenvolver as capacidades humanas e aperfeiçoar a competência dos trabalhadores, proporciona uma sensação de um futuro de carreira atraente, o que contribui para uma sensação de segurança e ajuda no desenvolvimento da autoeficácia, um importante antecedente do bem-estar. Isto pode ser alcançado através do recrutamento e seleção cuidadosos, formação e suporte para atividades relacionadas à carreira;
- ii. *Engaging work*: isto significa trabalho que seja envolvente, que proporcionem autonomia e desafios. Além disso, o fornecimento de informações e feedback é também importante;
- iii. Ambiente físico e social positivo: priorizando a saúde e a segurança dos funcionários, gerando oportunidades de interação social no trabalho, evitar o *bullying* e o assédio, promovendo igualdade de oportunidades e diversidade, garantindo recompensas justas e fornecendo segurança no emprego, incluindo medidas para manter a empregabilidade;
- iv. Voz: participação ativa, capacidade de ouvir e ser ouvido, oportunidades para expressão individual, incluindo formas de representação coletiva;
- v. Suporte Organizacional: clima organizacional que seja participativo e solidário e ambiente que facilita o envolvimento dos trabalhadores;

Desta forma, segundo Guest (2017: 32), é possível retirar duas proposições centrais do modelo acima apresentado. A primeira é que a presença dos cinco conjuntos de práticas de RH estará associada a um maior bem-estar relacionado ao trabalho dos funcionários. Isto significa que um elevado grau de bem-estar no trabalho terá impactos positivos na saúde física e psicológica e nas relações sociais do trabalho, proporcionando aos trabalhadores mais confiança, um maior senso de justiça e sensação de segurança e alta QVT. A segunda proposição é que um alto bem-estar e uma forte relação de trabalho, estão associados a resultados organizacionais positivos.

Outros critérios a ter em conta para uma boa QVT:

- Compensação adequada e justa
- Ambiente seguro e saudável
- Desenvolvimento das capacidades humanas
- Crescimento e segurança
- Integração social
- Constitucionalismo (respeito e proteção dos direitos dos trabalhadores e mecanismos para que haja uma representação dos trabalhadores)
- Consideração do *total life space* (equilíbrio entre a vida pessoal e profissional)
- Relevância social
- Proatividade individual
- Trabalho Flexível

A promoção do bem-estar no local de trabalho, tanto em termos da qualidade do trabalho em si quanto da oferta de um ambiente que encoraje a saúde, traz benefícios claros para os trabalhadores. Litchfield *et al.*, (2016: 4) sugerem três mecanismos que justificam a afirmação de que níveis mais altos de bem-estar levam a um melhor desempenho:



- Há um impacto nas habilidades e processos cognitivos, o que permite que os trabalhadores pensem de forma mais criativa e sejam mais eficazes na resolução de problemas;
- Através da influência de atitudes em relação ao trabalho, o que aumenta a propensão dos trabalhadores a cooperarem e colaborarem;
- A melhoria da fisiologia e da saúde no geral, o que fornece aos trabalhadores maiores níveis de resistência.

A existência de formação, aos trabalhadores e respectivos líderes, sobre como lidar com relacionamentos interpessoais, gerir competências e como liderar, é um fator que considero indispensável para que haja um bom relacionamento entre as partes e para que o bem-estar do trabalhador não seja negligenciado em detrimento do lucro. Litchfield *et al.* (2016: 5), realçam que o design do trabalho é crucial para a satisfação e motivação dos trabalhadores. Os autores salientam o *Job Characteristics Model*, desenvolvido por Hackman e Oldham, que identifica algumas características principais do trabalho:

- Usufruir de várias habilidades e talentos do trabalhador - nem muitas a ponto de sobrecarregar, nem poucas, podendo levar ao tédio;
- A capacidade de reconhecer os resultados das tarefas e a importância que estas têm dentro ou fora da organização, o que faz com que o trabalhador (ou o grupo de trabalhadores, caso estejam a trabalhar em equipa) se sinta realizado e orgulhoso;
- Dar ao trabalhador um certo grau de autonomia e liberdade no processo através do qual desempenha o seu trabalho;
- Fornecer comentários construtivos acerca do desempenho do trabalhador, havendo uma possibilidade de identificar os erros e melhorar a sua performance.

Esta abordagem tem sido usada com sucesso em muitos países para melhorar o desempenho organizacional, a qualidade e a lucratividade, prestando atenção aos sentimentos, motivação e satisfação no trabalho dos trabalhadores. Outra iniciativa tomada para trazer benefícios mútuos - tanto às organizações como aos trabalhadores -, através de

um conjunto de práticas, foi o chamado *Agile Future Forum*, no Reino Unido. Estas práticas são divididas em quatro dimensões (Litchfield *et al.*, 2016: 7):

1. Tempo - quando se trabalha? (por exemplo, part-time, full-time, etc);
2. Localização - onde se trabalha?
3. Função - o que fazem?
4. Quem está empregado? (por exemplo, funcionários permanentes, *outsourcing*, trabalhadores por conta própria)

Estas práticas resultam num trabalho mais ágil, o que contribui para uma melhoria no equilíbrio entre a vida profissional e a satisfação no trabalho. As equipas consideradas “ágeis” caracterizam-se pela auto-organização, centralidade no cliente, partilha de conhecimento, colaboração e confiança mútua.

Em suma, é possível afirmar que a preocupação em torno do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho, tem aumentado ao longo dos anos e que o bem-estar de uma organização e o bem-estar dos seus trabalhadores estão intrinsecamente conectados. À medida que o século XXI avança, parece provável que este tema continue a ganhar ainda mais importância e um lugar de destaque na agenda organizacional, atribuindo aos trabalhadores e ao fator humano um papel cada vez mais importante nas organizações. Se todos os fatores acima mencionados forem cumpridos e respeitados, a vida profissional dos trabalhadores e a importância que estes lhe atribuem vai aumentar, melhorando também, consequentemente, a sua vida pessoal, uma vez que ambas se relacionam.

## 2.2. Mudança Organizacional: Reforço do Digital e o Contexto Pandêmico

Todas as organizações possuem uma rotina organizacional que vai sofrendo alterações ao longo do tempo, devido a diversos fatores. O conceito de “rotina” tem como significado um padrão de comportamento que se repete e que tem um cariz previsível, o que pode trazer benefícios às empresas, uma vez que podem contribuir para a estabilidade da organização, ao permitirem uma resolução de tarefas constante e o alcance das metas, e ainda para o desenvolvimento e evolução das organizações, ao auxiliarem na adaptação a novas exigências. Desta forma, é possível compreender o conceito de rotina organizacional, mas importa ressaltar que esta pode sofrer alterações. Observa-se o grau de mudança de uma determinada rotina na quantidade, previsibilidade e variação da mudança em relação às expectativas dos atores que ocupavam o papel central nessa rotina. No entanto, em muitas situações, e tendo em conta o feedback de todos os envolvidos e verificando que os objetivos da organização continuam a ser alcançados, dá-se a continuidade da rotina após esta ter sofrido modificações, como foi o caso da manutenção do trabalho remoto, em certos empregos, mesmo após o levantamento de restrições (Murray *et al*, 2021: 552-554).

Por exemplo, nos últimos anos, foi possível assistir à célere evolução das novas tecnologias e à sua crescente importância nas mais diversas esferas da sociedade, nomeadamente na vida pessoal e profissional. Isto é, a sociedade em que estamos integrados, atualmente, já não se enquadra nas estruturas tradicionais, estando a esfera do digital a tornar-se cada vez mais ubíqua em todas as instituições sociais. Como os métodos tradicionais eram pouco exequíveis e práticos, estas tecnologias vieram fazer face a este problema, facilitando a vida quotidiana e melhorando o seu grau de rapidez e precisão, o que se mostrou benéfico em vários contextos (cariz profissional, escolar, de negócios, etc). Entre muitas outras funções, estas permitem a automatização das tarefas, o *multitasking*, uma maior facilidade de comunicação e um maior acesso a qualquer tipo de informação. Por conseguinte, após todos estes anos de convivência com a internet, computadores, telemóveis e muito mais, é possível afirmar que já está enraizada uma nova cultura organizacional - a cibercultura (Dunleavy & Margetts, 2015).

Todavia, a pandemia de COVID-19, uma das crises de saúde mais inéditas, complexas e ambíguas, ameaçou tudo o que já se conhecia até então, marcando, assim, o século XXI. Com origem na cidade de Wuhan, na China, e início em dezembro de 2019, este acontecimento chocou e transtornou todos os segmentos da civilização humana. Foram implementados bloqueios, o rastreamento de contatos, quarentenas, a utilização obrigatória da máscara, restrições de mobilidade e outras medidas para impedir a socialização e o ajuntamento de pessoas, a fim de impedir a propagação da doença. Assim, durante esta pandemia, assegurar a continuidade dos serviços tornou-se um desafio, e todas as organizações foram obrigadas a reconfigurar os seus recursos, rotinas e trabalhadores (Raghavan *et al.*, 2021: 1-2). Neste contexto de constante mudança e instabilidade, os trabalhadores foram surpreendidos com mudanças no seu ambiente de trabalho e tiveram que se ajustar às novas circunstâncias, principalmente às de cariz digital, soluções estas que se revelaram indispensáveis na garantia da continuidade do trabalho. Muitos foram os prejuízos que esta crise mundial originou, como foi o caso dos cortes de ordenado e a perda de emprego para muitos trabalhadores.

Muitas foram as ameaças que a pandemia de COVID-19 trouxe à saúde mental e ao bem-estar das pessoas. Em primeiro lugar, a maioria das pessoas sofreu com uma ansiedade e stress constante, devido ao medo de, eventualmente, ser infetado e hospitalizado. Em segundo lugar, a pandemia provocou problemas financeiros para as famílias cujos membros estavam empregados em setores afetados pela crise. De seguida, gerou tensões no equilíbrio entre o trabalho e as tarefas familiares, uma vez que, para muitas famílias, o espaço era limitado e não havia computadores suficientes para cada membro que precisasse (por exemplo, numa situação em que ambos os pais trabalhavam remotamente e os filhos frequentavam o ensino à distância). Ainda, a constante convivência com os restantes membros da família também pode ser problemática. Em quarto lugar, a necessidade de aprender novas habilidades relativas às Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) para trabalhar em casa pode ter sido uma causa de ansiedade e redução do bem-estar para trabalhadores séniores. Por fim, a diminuição drástica da socialização constitui também uma ameaça à saúde mental, principalmente para a população mais envelhecida, que, por norma, está menos familiarizada com os meios digitais de comunicação (Bertoni *et al.*, 2021: 2).

Com a chegada da pandemia, o teletrabalho passou a ser obrigatório para impedir ajuntamentos, infecções e potenciais contágios no local de trabalho, e muitos foram os esforços que tiveram de ser feitos para esta adaptação ser possível e bem-sucedida. Segundo Raghavan *et al.* (2021: 6), o trabalho remoto permite a um funcionário realizar o seu trabalho durante qualquer parte do horário regular pago, num local de trabalho alternativo, como é o caso da sua casa ou de centros especializados para teletrabalho, e consiste numa ferramenta muito importante para alcançar uma força de trabalho resiliente e voltada para os resultados. Nestes tipos de trabalho, a Internet, o e-mail, as mensagens, as chamadas telefónicas e outros meios de comunicação rápida são frequentemente utilizados. Em determinados empregos, o teletrabalho sempre foi exequível e benéfico, uma vez que permite ao trabalhador uma maior autonomia, flexibilidade de horários, liberdade, evita o deslocamento diário, melhora a produtividade e permite uma maior proximidade com a família. No entanto, a adoção deste método de trabalho não era generalizada, devido a questões relacionadas à confiança, perdas de produtividade, baixo desempenho, tecnologia inadequada, fracos conhecimentos tecnológicos, fraca preparação e à necessidade de conformidade com as políticas existentes (Raghavan *et al.*, 2021: 7).

Neste contexto, a cibersegurança e a preparação das empresas, das pessoas e do equipamento foi posta à prova e tornou-se uma preocupação de todos os utilizadores dos meios de comunicação. Com o aumento de utilizadores na rede de internet, aumentaram os riscos de ataques cibernéticos e as violações de informações confidenciais. Apesar disso, conclui-se que as TIC são cruciais nos dias de hoje, dada a sua capacidade para auxiliar, complementar e até mesmo, em certos casos, substituir os humanos na prática de rotinas. Segundo Murray *et al.* (2021: 556-558), existem quatro tipos de relação entre os humanos e as tecnologias:

- a) Uma relação em que são as pessoas que detêm controlo sobre o protocolo e a ação. Nesta relação, as tecnologias não têm a habilidade necessária para desenvolver protocolos nem para seleccionar ações, como é o caso das tecnologias que visam apenas prestar assistência (máquinas de cirurgia cardíaca, de colaboração virtual, PowerPoint e Excel, etc). A introdução destas tecnologias

no cotidiano organizacional trouxe a vantagem de fornecer às pessoas informações antes indisponíveis e facilitar a mudança organizacional aquando da emergência de novas rotinas;

- b) Uma relação em que os processos estão automatizados e que os sistemas não estão capacitados para se autocontrolarem;
- c) Uma relação em que as tecnologias conseguem desenvolver protocolos, mas não têm a capacidade de selecionar ações. Isto significa que estas tecnologias acabam por complementar o trabalho dos humanos na prática de rotinas;
- d) Por último, uma relação em que as tecnologias são autossuficientes e conseguem até substituir as pessoas nas rotinas da organização. Além de conseguirem desenvolver protocolos, conseguem selecionar ações. Estas conseguem procurar dados, aprender com eles, formular regras e, por fim, executar.

Raghavan *et al.* (2021: 2), oferecem uma perspectiva bastante otimista, destacando a vantagem de que este evento trouxe às organizações a oportunidade de se adaptarem e desenvolverem os “4 Rs” que a muitas faltavam: resiliência, resposta, recuperação e recriação. Estes propõem que as organizações passem a ter uma mentalidade de aprendizagem, institucionalização e, por fim, que adotem totalmente o chamado “novo normal”. Este pode ser definido como uma situação em que, como resposta a transformações nas realidades social e económica, há uma mudança na natureza e/ou no comportamento das organizações e dos próprios trabalhadores. Estas mudanças são implementadas e institucionalizadas em vários ritmos, escalas e intensidades e baseiam-se na experiência das organizações e dos trabalhadores durante a crise. Quando as organizações sobrevivem à fase inicial - a resposta dada inicialmente - passam para a fase da aprendizagem, em que têm de se adaptar ao novo contexto que se vive, reinventando as suas rotinas, modelos e canais de comunicação. Já na fase da institucionalização, as lições aprendidas na fase de aprendizagem tornaram-se mais integradas. Enquanto algumas organizações e funcionários adaptaram as mudanças para se tornarem mais resilientes a potenciais crises futuras, outros prepararam-se para todos os tipos de crises, transformando-se em instituições ágeis e inovadoras (Raghavan *et al.*, 2021: 3).

### 2.3. O Bem-Estar e o Impacto da Pandemia nas Universidades: Docentes, Não-Docentes e Estudantes

Tradicionalmente, o papel do professor é o de desenvolver o potencial dos alunos. No entanto, atualmente, o trabalho dos professores compreende uma mistura complexa de vários fatores, não incluindo apenas o ensino: aprender novas informações e habilidades, acompanhar as inovações tecnológicas e lidar com alunos, pais e a comunidade (Pillay *et al.*, 2005: 22). Assim, a vida de um docente é pautada por crises e por índices de insatisfação profissional, stress, *burnout*<sup>2</sup> e depressão, aliados à burocracia, à carga horária excessiva, ao número crescente de alunos por turma, à falta de motivação/interesse e indisciplina dos mesmos, à instabilidade profissional, à carga horária fora do ambiente escolar e à crescente utilização de tecnologia no ensino (Alves *et al.*, 2021).

Também neste contexto, o bem-estar e a satisfação no trabalho surgem como um fator crucial ao melhor desempenho e competência, neste caso dos professores. Para o corpo docente, o bem-estar no seu local de trabalho é influenciado por alguns fatores: condições de trabalho, controlo administrativo, cultura organizacional, desempenho do aluno e ter acesso a estratégias e ferramentas de ensino eficazes e atuais. Além disso, um bom suporte administrativo, a diminuição do stress no local de trabalho e o apoio por parte do diretor e outros funcionários em cargos de chefia, contribuem também para este fim. No entanto, outros fatores podem prejudicar a competência dos docentes, como por exemplo, se estes tiverem que lecionar uma turma com um número elevado de estudantes, tornando difícil a gestão da sala de aula e o acompanhamento mais personalizado e individual (Pillay *et al.*, 2005: 22).

Quanto aos estudantes, em 2013, a *National Union of Students*<sup>3</sup> realizou uma pesquisa, em que 8% dos estudantes afirmaram ter um problema relativo à saúde mental,

---

<sup>2</sup> *Burnout* acontece quando os indivíduos passam por períodos prolongados de altos níveis de stress, podendo ser descrito como incluindo exaustão física e mental (Lukács, 2021: 24);

<sup>3</sup> Organização que promove e defende os direitos dos estudantes. Combatem a discriminação, o isolamento e a injustiça por meio de campanhas e ações direcionadas. Ao liderarem um movimento estudantil próspero e sustentável, podem fornecer informações práticas sobre todas as questões relevantes aos estudantes.

mas que nunca procuraram diagnóstico. A nível do bem-estar, a mesma pesquisa constatou que 80% dos entrevistados testemunharam stress, 70% sentiram falta de energia ou motivação e 55% relataram sentimentos de ansiedade. Os gatilhos para tais sentimentos negativos podem ser encontrados principalmente em responsabilidades académicas, como *deadlines* (65%), pressão devido aos exames (54%), estudos e outros compromissos (52%) e notas/desempenho académico (52%) (Barrable *et al.*, 2018: 1-2).

Segundo o *Programme for International Student Assessment* (PISA)<sup>4</sup> (2016), o bem-estar do aluno refere-se ao funcionamento psicológico, cognitivo, material, social e físico e às capacidades que os alunos precisam para viver uma vida feliz e satisfatória. O bem-estar é um estado dinâmico, isto é, se não houver investimento suficiente no desenvolvimento das capacidades no presente, há uma maior probabilidade dos alunos não disfrutarem do bem-estar quando adultos. Segundo o *Framework for the Analysis of Student Well-Being Study* (PISA, 2016), os cinco domínios do bem-estar do aluno identificados são:

- Bem-estar cognitivo: refere-se ao conhecimento, habilidades e fundamentos que os estudantes têm para participar efetivamente na sociedade de hoje, como aprendizes ao longo da vida, trabalhadores eficazes e cidadãos exemplares;
- Bem-estar psicológico: inclui avaliações e opiniões dos alunos acerca das suas vidas e dos objetivos e ambições que têm para o futuro;
- Bem-estar físico: refere-se ao estado de saúde dos estudantes, à prática de exercício físico e à adoção de hábitos alimentares saudáveis;

---

<sup>4</sup> *Programme for International Student Assessment* (PISA) ou, em português, Programa de Avaliação Internacional de Estudantes, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), fornece uma avaliação abrangente e rigorosa dos resultados da aprendizagem dos alunos até ao momento. Os resultados deste programa indicam a qualidade e a equidade dos resultados de aprendizagem alcançados em todo o mundo e permite aos educadores, professores e formuladores de políticas que aprendam com as políticas e práticas aplicadas em outros países (PISA, 2016).



- Bem-estar social: refere-se à qualidade da vida social, incluindo as relações com a família, amigos e professores, e a percepção dos estudantes relativamente à sua vida social na escola;
- Bem-estar material: refere-se aos recursos materiais que possibilitam às famílias suprir as necessidades de seus filhos e às escolas apoiar a aprendizagem e o desenvolvimento saudável dos estudantes.

Alguns fatores que contribuem para o maior bem-estar dos estudantes são (PISA):

- Bons professores, que se preocupem em auxiliar os alunos;
- Bom relacionamento com os colegas, pois estes alunos apresentam um melhor desempenho e estão mais satisfeitos com a sua vida;
- Um ambiente disciplinado que facilite a aprendizagem: um ambiente disciplinado leva os estudantes a terem um maior sentimento de pertença e satisfação com a vida. Também o *bullying* é mais frequente em escolas com um mau ambiente disciplinar;
- Pais presentes e preocupados.

A pandemia de COVID-19 e a obrigatoriedade do teletrabalho, forçou a sobreposição entre a vida familiar e a vida pessoal, o que resultou num conflito de papéis e causou consequências negativas, levando à exaustão emocional, física e até a esgotamentos. Com a passagem das aulas e da realização dos serviços académicos e administrativos para teletrabalho, muitos problemas foram surgindo devido às falhas nas plataformas de comunicação para ensino, reuniões e orientação estudantil e à pouca conectividade à Internet, em determinados locais e residências (Brazeau *et al.*, 2020: 688-689). Assim, trabalhar, ensinar e estudar durante uma crise mundial desta dimensão, exige uma liderança forte, equipas de professores e funcionários resilientes e unidos e alunos empenhados em se adaptarem às novas circunstâncias. Uma liderança forte é a integração de três elementos: positividade, entusiasmo e uma abordagem de visão de futuro. Líderes fortes, realistas, pragmáticos e criativos devem promover a mensagem de que a pandemia do COVID-19 não

é uma situação inadaptável e impossível de ultrapassar. Devem visualizar e projetar as melhores soluções para atravessar esta crise e não se devem concentrar apenas nos aspetos negativos destas contrariedades que surgem, mas também ter a capacidade de reconhecer o potencial das crises, identificando oportunidades inovadoras e criativas para avançar aquando da diminuição da pandemia (Brazeau *et al.*, 2020: 690). Os professores ocupam também um lugar de destaque nesta “missão”, sendo figuras muito importantes na vida dos estudantes. Uma atmosfera de aula positiva, onde os esforços são encorajados e recompensados e em que os alunos são aceites e apoiados, independentemente de seu intelecto, é frequentemente associada a reações mais positivas às exigências da escolarização, a um menor stress relacionado à escola e ao aumento da motivação, autonomia e resiliência (PISA, 2016).

Assim, a preservação do bem-estar do corpo docente, funcionários e alunos deve ser considerada uma prioridade, não só durante períodos de crise, mas em todos os momentos. Brazeau *et al.*, (2020: 689), destacam a importância de manter uma programação regular, realizar pequenas pausas longe dos dispositivos eletrónicos, passar tempo ao ar livre, praticar exercício físico e não deixar de falar com os colegas ou membros da família. Além disso, incentivam também a não tomar como garantido o senso de bem-estar, bem-estar social, bem-estar financeiro, bem-estar físico e bem-estar da comunidade - lição que a recente experiência pandémica vivida ensinou. Na minha perspetiva, deve haver um acompanhamento, de modo que se auxiliem os profissionais e alunos a lidar com a exaustão emocional e a despersonalização - dois fatores que contribuem para o esgotamento -, ensinando técnicas de respiração e oferecendo sugestões que ajudem a manter o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, tais como:

- Ter a possibilidade de definir horários de trabalho flexíveis, que permita realizar as tarefas familiares;
- Apoiar a transição do corpo docente e não docente para a educação e trabalho *online*;
- Criar uma barreira entre vida pessoal e profissional, não utilizando o tempo despendido para momentos de lazer a trabalhar;
- Passar tempo ao ar livre e fazer uma pausa de aparelhos eletrónicos e redes sociais.

### 3. Apresentação da Entidade Acolhedora

#### 3.1. Caracterização da Entidade

O estágio curricular que serve como base para o presente relatório, teve lugar numa Universidade, localizada no Sul da Europa, que conta com uma incontornável herança histórica, tendo sido fundamental na história da cultura científica da Europa, e é Património Mundial da UNESCO, desde 2013. Foi instalada em 1537 e, no mesmo ano, esta cidade passou a ser reconhecida como uma cidade universitária. Firmou a sua posição enquanto centro de formação de elites, desde o momento da sua criação até ao século XVI. No século XX, criou-se um novo “Pólo” destinado às áreas afetas às engenharias e tecnologias e, no século atual, outro destinado à área das ciências da saúde. Em 2020, completou 730 anos. A Universidade é, no momento, constituída por oito Faculdades (Letras, Direito, Medicina, Ciências e Tecnologia, Farmácia, Economia, Psicologia e Ciências da Educação, Ciências do Desporto e Educação Física) e, nela, estudam mais de 22 mil alunos (Website Oficial da Universidade).

O estágio curricular realizou-se na Faculdade de Economia, no Gabinete dos Serviços Técnicos e Administrativos (GSTA) e no Gabinete de Relações Internacionais (GRI). Esta Faculdade foi criada em 1972 e, atualmente, tem uma população escolar de cerca de 2400 alunos, 100 docentes e 27 funcionários. A oferta formativa da Faculdade consiste nos cursos de Economia, primeira licenciatura a entrar em funcionamento, no ano de 1973/74, seguida das licenciaturas de Sociologia (1988/89), Gestão (1989/90) e Relações Internacionais (1995/96). Além desta oferta formativa, esta Faculdade tem vindo a apostar na diversificação e internacionalização dos cursos que oferece. Atualmente, existem, além destas quatro licenciaturas, cursos de segundo e terceiro ciclo, e cursos não conferentes de grau (pós-graduações). Esta Faculdade proporciona serviços de boa qualidade, num ambiente académico caracterizado pela grande proximidade. Esta é facilitada pela relativa juventude do corpo docente, altamente qualificado e dedicado ao desempenho das funções académicas (Website Oficial da Faculdade de Economia).

O GSTA, tem como atribuições assuntos relativos ao Secretariado de Professores e do/a Diretor/a, contabilidade, manutenção de equipamentos e infraestrutura e oferece apoio

administrativo. O GRI tem como principais funções gerir os programas de mobilidade da Faculdade, apoiar o intercâmbio não só de estudantes, como também de docentes, e apoiar a estratégia de internacionalização, com a finalidade de reforçar as parcerias entre países (Website Oficial da Faculdade de Economia).

### 3.2. Estrutura Orgânica da Entidade

Segundo o website oficial da Universidade em questão, os seus órgãos de Governo são o Conselho Geral, o Reitor e o Conselho de Gestão. De seguida, apresentar-se-ão os respetivos membros, definições e competências:

- Conselho Geral: constituído por representantes de professores e investigadores; estudantes e trabalhadores não docentes e não investigadores da Universidade de Coimbra e personalidades externas à instituição, mas de reconhecido mérito. As suas competências são: eleger o Reitor, apreciar os atos do Reitor e do Conselho de Gestão, propor iniciativas para o bom funcionamento da Universidade, bem como provar alterações aos Estatutos da Universidade;
- Reitor: que constitui o órgão superior de governo e de representação externa da Universidade. Tem como competências elaborar e apresentar propostas estratégicas de médio prazo, linhas gerais de orientação, relatórios atividades, orçamento e contas anuais, a transformação ou extinção de unidades orgânicas (ao Conselho Geral); garantir a qualidade do ensino, da investigação, do desenvolvimento e da inovação; superintender na gestão dos assuntos académicos e pedagógicos e dos recursos humanos, bem como na gestão administrativa e financeira da Universidade e nos Serviços de Ação Social e designar até mais 2 elementos para participar nas reuniões do Conselho de Gestão, sem direito de voto;
- Conselho de Gestão: inclui o Reitor, que preside, por um Vice-Reitor por ele designado e pelo Administrador da Universidade. É responsável pela gestão administrativa, financeira, do património e dos recursos humanos.

Segundo o Art. 16.º do Estatuto da Universidade, esta é constituída por unidades orgânicas de ensino e de investigação, que realizam os seus próprios Estatutos, estando estes sujeitos a homologação do Reitor, que, apenas com fundamento em desconformidade com a lei ou com os presentes Estatutos, é que pode recusá-la.

Relativamente à Faculdade de Economia, segundo o Relatório de Atividades relativo ao ano de 2018, a Assembleia da Faculdade, o Diretor, o Conselho Científico e o Conselho Pedagógico, constituem os seus órgãos de gestão. A Assembleia da Faculdade, de cariz deliberativo e de supervisão, é um órgão colegial, constituído por um Presidente, Vice-Presidente e Secretário/a, e no qual estão representados os professores, investigadores, estudantes e os trabalhadores não docentes e não investigadores. De seguida, o Diretor, que constitui o órgão uninominal, cujas responsabilidades consistem: na definição e condução da política da Faculdade e representá-la externamente. Além do Diretor, existem ainda Subdiretores. O Conselho Científico tem como tarefas o estabelecimento das linhas gerais relativas às atividades de natureza académica e científica da Faculdade e fomentar o seu desenvolvimento. Quanto ao Conselho Pedagógico, este garante o bom funcionamento pedagógico da Faculdade e é formado pelo Diretor/a, docentes e estudantes.

De seguida, apresentar-se-á o organograma da estrutura orgânica da Universidade. Destaca-se o Centro de Serviços Comuns, onde se enquadram os vários serviços de Gestão (Serviço de Gestão das Instalações e Património, Serviço de Gestão Financeira, Serviço de Gestão Financeira, Serviço de Gestão de Sistemas e Infraestruturas de Informação e Comunicação e o Serviço de Promoção e Gestão da Investigação) e, por sua vez, cada um destes Serviços conta com diferentes Divisões. As Divisões que existem, nesta Universidade, são:

- Divisão de Planeamento e Oferta Formativa;
- Divisão de Graduação e Formação;
- Divisão de Empreitadas e Projetos;
- Divisão de Manutenção, Ambiente e Segurança;
- Divisão de Contabilidade Financeira;

- Divisão de Orçamento e Conta;
- Divisão de Compras e Aprovisionamento;
- Divisão de Recrutamento e Gestão de Contratos;
- Divisão de Processamento de Remunerações;
- Divisão de Infraestruturas de Tecnologias da Informação e Comunicação;
- Divisão de Sistemas de Informação;
- Divisão de Apoio e Promoção da Investigação;
- Divisão de Projetos e Atividades;
- Divisão de Planeamento, Gestão e Desenvolvimento;
- Divisão de Relações Internacionais.

Segundo o Website Oficial da Faculdade de Economia, esta é composta por vários serviços:

- Escola de Estudos Avançados (EEA): responsável pela gestão da oferta pós-graduada e apoio às coordenações de cursos destes cursos de pós-graduação;
- Gabinete de Apoio às Atividades Letivas e à Avaliação (GAALA): responsável pela organização e apoio ao funcionamento letivo da faculdade, gestão de assuntos académicos e avaliação dos cursos;
- Gabinete de Comunicação, Imagem e Relações-Públicas (CIREP): responsável pela Organização de eventos, promoção interna e externa da faculdade, pela comunicação interna e organizações de Estudantes e pela gestão da rede de Parceiros e saídas profissionais;
- Biblioteca: responsável pela gestão do catálogo físico de obras e literatura científica relevantes para o ensino e a investigação no seio da Universidade e da Faculdade, pelo apoio ao acesso a obras disponíveis em outras bibliotecas e pela manutenção e gestão das bases de dados científicas;
- Centro de Informática: assegura a gestão e a manutenção dos sistemas, da rede e dos equipamentos informáticos existentes na faculdade. A infraestrutura informática

assenta em fibra ótica, que percorre verticalmente o Bloco de Investigação, o Bloco de Ensino e o Edifício Central;

- Serviço de Apoio à Investigação e Gestão de Informação (SAIGI): responsável pelo apoio e gestão de projetos de investigação e pela recolha e tratamento de informação sobre a atividade desenvolvida na faculdade.

Quanto à estrutura orgânica do GSTA, este é constituído pelo Responsável e respetivos Colaboradores. O GRI é formado pelos Professores Coordenadores, pelo Responsável e pelos Colaboradores, que são, por norma, estagiários/as (Website Oficial da Faculdade).

### 3.3. Missão, Valores e Visão

O Plano Estratégico<sup>5</sup> desta Universidade, para 2019-2023, afirma que, através do ensino, investigação e prestação de serviços à comunidade, esta instituição traz inúmeras vantagens, nomeadamente no que diz respeito ao desenvolvimento económico e social, ao meio ambiente, à promoção da justiça social, etc.

Segundo o n.º 2 do Art. 2.º do Estatuto da Universidade, a sua missão é “A compreensão pública das humanidades, das artes, da ciência e da tecnologia, promovendo e organizando ações de apoio à difusão da cultura humanística, artística, científica e tecnológica, disponibilizando os recursos necessários a esses fins; O desenvolvimento de atividades de ligação à sociedade, designadamente de difusão e transferência de conhecimento, assim como de valorização económica do conhecimento científico; A promoção da mobilidade efetiva de docentes e investigadores, estudantes e diplomados,

---

<sup>5</sup> O Plano Estratégico para 2019-2023, tem como objetivo garantir uma abordagem sistemática, estruturada e multidisciplinar, capaz de fazer face aos desafios atuais e do futuro.

tanto a nível nacional como internacional, designadamente no espaço europeu de ensino superior e no espaço da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa”.

Segundo o n.º 2 e n.º 3 do Art. 3.º do mesmo Estatuto, “A Universidade define livremente os objetivos da investigação que desenvolve e do ensino que ministra, estabelece a sua política cultural e de desenvolvimento e inovação, aprova os planos de estudo, os métodos pedagógicos e os processos de avaliação de conhecimentos dos cursos que oferece, e seleciona, nos termos da lei, segundo critérios próprios, os seus docentes, investigadores, estudantes e trabalhadores não docentes e não investigadores.” Além disso, o princípio da solidariedade académica é a base pela qual a Universidade se rege e garante, ainda, a liberdade de aprender, ensinar, investigar e empreender.

A Universidade possui uma visão estratégica que preza a inovação, a modernidade, a criatividade e a qualidade. Esta destaca-se no contexto nacional e internacional, apostando na investigação e na produção de conhecimento com um elevado grau de qualidade.

Importa relembrar que a Faculdade de Economia partilha da mesma missão e valores presentes nos Estatutos acima referidos, uma vez que é uma unidade orgânica, de ensino e investigação desta Universidade.

#### 3.4. Objetivos Estratégicos para o Futuro

A força motriz desta Universidade, segundo o Plano Estratégico acima referido, apoia-se em 3 pilares: a Investigação & Inovação, o Ensino e os Desafios Societais. Apostando-se no primeiro pilar, os restantes irão desenvolver-se à mesma velocidade, e a Universidade caminhará, cada vez mais, no sentido de ser global, melhorando-se também a estratégia da internacionalização. Para que seja possível seguir esta estratégia e apostar na melhoria destes pilares, importa definir os recursos operacionais necessários:

- Pessoas (constituem a principal componente de uma organização e de qualquer estratégia que se adote);



- Qualidade;
- Instalações;
- Financiamento;
- Comunicação;

Por fim, para a aplicação e manutenção de uma boa estratégia, deve haver um bom planeamento, acompanhamento e avaliação permanente, garantindo a qualidade e a melhoria contínua. Desta forma, evitam-se também as consequências negativas dos tempos de mudança e incerteza, pois há um acompanhamento constante do potencial de riscos.

Esta Universidade é reconhecida internacionalmente por ser uma universidade de investigação, por integrar redes de investigação de referência e estabelecer parcerias de excelência, o que contribui para o maior financiamento. O seu objetivo é ajudar, de forma positiva, a sociedade. Para que isto seja possível, é necessário estimular e atribuir mais valor e visibilidade à produção científica e à capacidade científica e tecnológica. Neste sentido, algumas metas da Universidade, até 2023, são, entre outras:

- Aumentar o nº de artigos em revistas científicas (em 50-100%);
- Alcançar 54-55M€/ano de financiamento destinado a programas de investigação;
- Aumentar o volume de negócios de *spin-offs* e *start-ups* (em 50-100%);
- Captar grandes empresas, com a finalidade de estabelecer centros de competência e/ou operações.

A promoção da interdisciplinaridade é também crucial para produzir mais conhecimento criativo, promover a comunicação e o diálogo entre unidades de I&D, congregar investigadores e docentes de áreas distintas, promovendo sinergias entre áreas diferentes, diversificar o financiamento externo e reforçar o auxílio na procura de parcerias, candidaturas e execução de projetos.

As áreas estratégicas contarão com apoio especializado e institucional, estarão designadas para pessoal qualificado, serão acompanhadas de painéis internacionais de consultores/as e, para que se possa aliar a investigação ao ensino, deverão ainda contemplar

a existência de Escolas Doutorais. Alinhadas com o *Horizon Europe* e a Agenda 2030 das Nações Unidas, identificam-se cinco Áreas Estratégicas:

1. Saúde;
2. Clima, Energia e Mobilidade;
3. Recursos Naturais, Agroalimentar e Ambiente;
4. Digital, Indústria e Espaço;
5. Património, Cultura e Sociedade Inclusiva.

Pretende-se ainda:

- Potenciar e promover a divulgação da produção científica, através da valorização da propriedade intelectual e de sistemas de incentivo, de modo que todo o empenho e mérito seja reconhecido;
- Garantir a visibilidade da capacidade científica e tecnológica da Universidade, através de divulgação externa (de capacidades e serviços, equipamento, etc);
- Assegurar a inovação constante na Universidade, com apoios ao empreendedorismo e à incubação de empresas, criando-se uma estrutura com foco na relação com o tecido empresarial.

A estratégia na temática do ensino, centra-se no desenvolvimento das competências transversais dos estudantes, na implementação de novos processos e técnicas de inovação pedagógica, tais como a formação de docentes, a utilização das TIC e o ensino à distância. Também na área do ensino, revela-se muito importante a permanente relação com empresas e entidades empregadoras, para que seja possível criar novas oportunidades. Esta Universidade tem-se revelado também muito resiliente, ao conseguir ultrapassar os desafios impostos e adaptar-se às necessidades formativas dos novos públicos.

Algumas das metas estabelecidas são:

- O aumento da taxa de captação dos/as 25% melhores candidatos em 1ª opção ao Concurso Nacional de Acesso ao Ensino Superior (em 30-50%);
- O aumento do nº de estudantes de Doutoramento (em 20-25%);

- A redução da taxa de abandono escolar (em 50-75%);
- O aumento do nº de cursos lecionados à distância - conferentes e não conferentes de grau (em 50-100%);
- O aumento do nº de estudantes por ano em estágios e experiências em contexto profissional (2500-3500).

Tem-se como objetivo o “ensino 4.0”, em que há um foco no processo de aprendizagem do estudante, no conhecimento interdisciplinar e no desenvolvimento da reflexão, espírito crítico, discussão e resolução de problemas. No entanto, promove-se também a formação pedagógica dos docentes, abrangendo as necessidades do terceiro ciclo de estudos. Esta Universidade pretende ser reconhecida pela sua capacidade e sucesso em preparar os estudantes para o seu futuro, tanto pessoal como profissional, tornando-se estes cidadãos interessados, interventivos e preparados para qualquer adversidade.

Quanto à estratégia de internacionalização, integra-se aqui o papel de um dos Gabinetes onde se realizou o estágio curricular - GRI. A Universidade é muito reconhecida a nível internacional, devido, também, ao facto de ser uma universidade de investigação. Através desta estratégia, há um aumento da atratividade, um desenvolvimento nas áreas da Investigação & Inovação, um maior nº de estudantes internacionais, docentes e investigadores de grande qualidade, um maior nº de docentes com experiência internacional e mais cursos com internacionalização. No caso da Faculdade de Economia, encontra-se o exemplo do Curso Integrado Coimbra-Bordéus<sup>6</sup>.

Além disto, através de dados obtidos no Estágio Curricular, neste gabinete, conclui-se que existem muitos estudantes portugueses a escolher fazer um estágio no estrangeiro. Os dados dos últimos anos foram os seguintes (Gráfico 1):

---

<sup>6</sup> Assegura um duplo grau em Ciências Políticas e Sociais. Tem a duração de cinco anos e, no final, cada estudante obtém o Diploma de Mestrado em Relações Internacionais ou Sociologia e o *Diplôme de Master do Institut d'Études Politiques de Bordeaux* (Website Oficial da Faculdade de Economia).

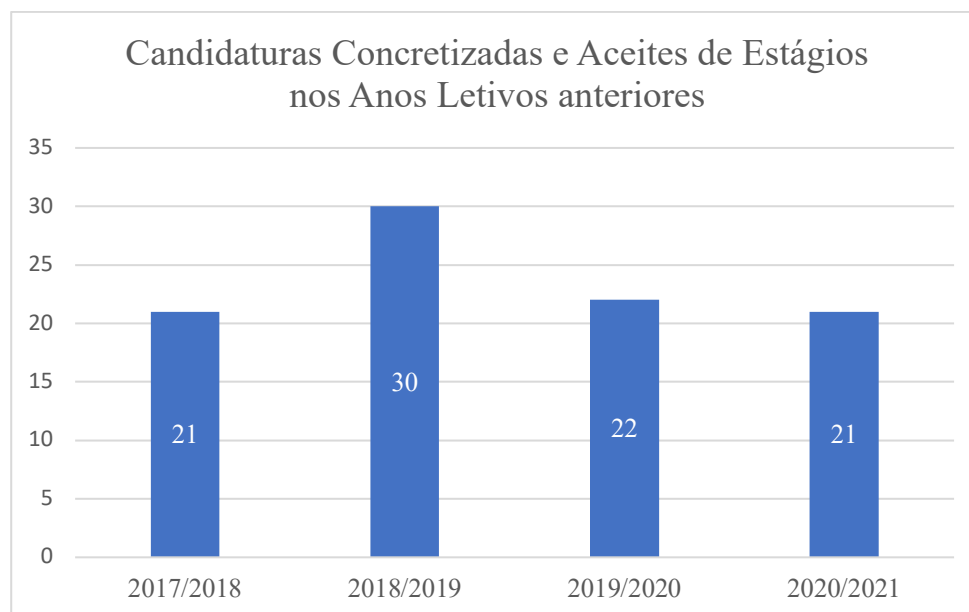


Gráfico 1 - Nº de candidaturas concretizadas e aceites de Estágios, nos anos letivos de 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, na Faculdade de Economia (Autoria própria).

Neste sentido, algumas das metas da Universidade são:

- O aumento da mobilidade de estudantes *Incoming* e *Outgoing*;
- O aumento do nº de estudantes ao abrigo do Estatuto do Estudante Internacional (em 30-50%);
- O aumento do financiamento de projetos internacionais (em 30-50%).

A promoção da cultura, o fortalecimento das relações e parcerias com os países da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), a consolidação da imagem da Universidade como instituição de referência para a língua portuguesa, a dinamização e o aprofundamento das relações com as universidades brasileiras e o estabelecimento de parcerias estratégicas bilaterais com países estrangeiros, são mais alguns dos objetivos enquadrados nesta temática.

Ainda na temática da internacionalização, no GRI, foi possível retirar alguns dados quanto à variação do número de estudantes *Incoming* por ano letivo (2020/2021 e no primeiro semestre de 2021/2022), por programa de mobilidade (Erasmus+, Convénios, Coimbra Group, Free Mover) e por país, e de estudantes *Outgoing* por ano letivo (2020/2021 e no primeiro semestre de 2021/2022), por curso (Gestão, Economia, Relações Internacionais e Sociologia) e por país.

Relativamente aos estudantes *Incoming*, do ano letivo de 2020-2021, os dados obtidos foram (Tabelas 1, 2, 3 e 4):

<b>ERASMUS</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Turquia</i>	6	2
<i>Espanha</i>	10	12
<i>Alemanha</i>	16	1
<i>Rep. Checa</i>	13	0
<i>Estónia</i>	1	0
<i>Itália</i>	21	0
<i>Polónia</i>	15	0
<i>Croácia</i>	6	0
<i>Luxemburgo</i>	3	0
<i>Bélgica</i>	10	0
<i>França</i>	6	10
<i>Eslováquia</i>	3	0
<i>Dinamarca</i>	2	0
<i>Holanda</i>	1	0
<i>Bulgária</i>	1	0
<i>Roménia</i>	3	0
<i>Hungria</i>	1	0
<b>Total</b>	118	25
	143	

Tabela 1 - Dados relativos aos estudantes *Incoming*, da mobilidade Erasmus+, do ano letivo de 2020-2021  
(Autoria Própria)

<b>CONVÉNIOS</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Brasil</i>	1	0
<i>China</i>	0	2
<i>Dinamarca</i>	1	0
<b>Total</b>	2	2
	4	

Tabela 2 - Dados relativos aos estudantes Incoming, da mobilidade Convénios, do ano letivo de 2020-2021 (Autoria Própria)

<b>ALMEIDA GARRET</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Lisboa</i>	2	0
<i>Ponta Delgada</i>	1	0
<i>Évora</i>	1	0
<b>Total</b>	4	0
	4	

Tabela 3 - Dados relativos aos estudantes Incoming, da mobilidade Almeida Garret, do ano letivo de 2020-2021 (Autoria Própria)

<b>GRUPO COIMBRA</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Suíça</i>	2	0
<i>Alemanha</i>	1	0
<i>Finlândia</i>	1	0
<i>Rússia</i>	1	0
<i>Holanda</i>	1	0
<b>Total</b>	6	0
	6	

Tabela 4 - Dados relativos aos estudantes Incoming, da mobilidade Grupo Coimbra, do ano letivo de 2020-2021 (Autoria Própria)

Relativamente aos estudantes *Outgoing*, do ano letivo de 2020-2021, os dados obtidos foram (Tabelas 5, 6, 7 e 8):

<b>ECONOMIA</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Rep. Checa</i>	3	0
<i>Portugal</i>	1	0
<i>Polónia</i>	1	0
<b>Total</b>	5	0
	5	

Tabela 5 - Dados relativos aos estudantes *Outgoing*, da licenciatura de Economia, do ano letivo de 2020-2021 (Autoria Própria)

<b>SOCIOLOGIA</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Hungria</i>	1	0
<i>Itália</i>	1	0
<b>Total</b>	2	0
	2	

Tabela 6 - Dados relativos aos estudantes *Outgoing*, da licenciatura de Sociologia, do ano letivo de 2020-2021 (Autoria Própria)

<b>GESTÃO</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Rep. Checa</i>	4	0
<i>Bélgica</i>	4	0
<i>Polónia</i>	4	0
<i>Croácia</i>	2	0
<i>Turquia</i>	1	0
<i>Itália</i>	1	0
<i>Áustria</i>	1	0
<i>Eslováquia</i>	1	0
<b>Total</b>	18	0
	18	

Tabela 7 - Dados relativos aos estudantes Outgoing, da licenciatura de Gestão, do ano letivo de 2020-2021  
(Autoria Própria)

<b>RELAÇÕES INTERNACIONAIS</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>França</i>	2	0
<i>Polónia</i>	1	0
<i>Bélgica</i>	1	0
<i>Suíça</i>	1	0
<i>Rep. Checa</i>	1	0
<i>Hungria</i>	1	0
<b>Total</b>	7	0
	7	

Tabela 8 - Dados relativos aos estudantes Outgoing, da licenciatura de Relações Internacionais, do ano letivo de 2020-2021 (Autoria Própria)



Quanto aos dados do presente ano letivo (2021/22), do 1º semestre, relativamente aos estudantes *Incoming* (Tabelas 9, 10, 11 e 12):

<b>ERASMUS</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Hungria</i>	6	0
<i>Rep. Checa</i>	10	0
<i>Itália</i>	31	2
<i>Espanha</i>	22	17
<i>Alemanha</i>	21	1
<i>Eslováquia</i>	6	0
<i>Turquia</i>	6	2
<i>Holanda</i>	6	0
<i>Bélgica</i>	8	0
<i>Roménia</i>	4	0
<i>Polónia</i>	19	1
<i>Croácia</i>	4	0
<i>Luxemburgo</i>	3	0
<i>França</i>	1	12
<i>Suécia</i>	1	0
<i>Áustria</i>	1	1
<i>Bulgária</i>	1	0
<i>Suíça</i>	1	0
<b>Total</b>	151	36
	187	

Tabela 9 - Dados relativos aos estudantes *Incoming*, da mobilidade Erasmus+, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria)

<b>CONVÉNIOS</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Brasil</i>	5	1
<i>Coreia do Sul</i>	0	0
<i>Uruguai</i>	1	0
<i>Suíça</i>	1	0
<i>Dinamarca</i>	1	0
<b>Total</b>	8	1
	9	

Tabela 10 - Dados relativos aos estudantes *Incoming*, da mobilidade Convénios, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria)

<b>ALMEIDA GARRET</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Lisboa</i>	3	0
<i>Covilhã</i>	1	0
<b>Total</b>	4	0
	4	

Tabela 11 - Dados relativos aos estudantes Incoming, da mobilidade Almeida Garret, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria)

<b>GRUPO COIMBRA</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Finlândia</i>	1	0
<i>Alemanha</i>	1	0
<b>Total</b>	2	0
	2	

Tabela 12 - Dados relativos aos estudantes Incoming, da mobilidade Grupo Coimbra, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria)

Relativamente aos estudantes *Outgoing*, do ano letivo de 2021-2022, os dados recolhidos foram os seguintes (Tabelas 13, 14, 15 e 16):

<b>ECONOMIA</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Rep. Checa</i>	9	0
<i>Espanha</i>	5	0
<i>Croácia</i>	2	0
<i>Hungria</i>	2	0
<i>Itália</i>	2	0
<i>Holanda</i>	2	0
<i>Polónia</i>	2	0
<i>Eslováquia</i>	4	0
<i>Turquia</i>	2	0
<b>Total</b>	30	0
	30	

Tabela 13 - Dados relativos aos estudantes *Outgoing*, da licenciatura de Economia, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria)

<b>SOCIOLOGIA</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Espanha</i>	5	0
<b>Total</b>	5	0
	5	

Tabela 14 - Dados relativos aos estudantes *Outgoing*, da licenciatura de Sociologia, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria)

<b>GESTÃO</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Áustria</i>	1	0
<i>Espanha</i>	1	0
<i>Bélgica</i>	2	0
<i>Rep. Checa</i>	5	0
<i>Itália</i>	2	0
<i>Croácia</i>	2	0
<i>Noruega</i>	1	0
<i>Polónia</i>	6	0
<i>Eslováquia</i>	3	0
<i>Turquia</i>	2	0
<i>Portugal</i>	1	0
<b>Total</b>	26	0
	26	

Tabela 15 - Dados relativos aos estudantes Outgoing, da licenciatura de Gestão, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria)

<b>RELAÇÕES INTERNACIONAIS</b>		
	<b>Semestrais (1º ou 2º)</b>	<b>Anuais</b>
<b>País</b>	<b>Nº estudantes</b>	<b>Nº estudantes</b>
<i>Bélgica</i>	2	0
<i>Suíça</i>	2	0
<i>Rep. Checa</i>	3	0
<i>Alemanha</i>	1	0
<i>Espanha</i>	1	0
<i>França</i>	2	0
<i>Hungria</i>	2	0
<i>Itália</i>	4	0
<i>Polónia</i>	3	0
<i>Suécia</i>	1	0
<i>Eslováquia</i>	1	0
<i>Turquia</i>	2	0
<b>Total</b>	24	0
	24	

Tabela 16 - Dados relativos aos estudantes Outgoing, da licenciatura de Relações Internacionais, do 1º semestre do ano letivo de 2021-2022 (Autoria Própria)

Quanto ao Curso Integrado Coimbra-Bordéus, referido anteriormente, os dados que se obtiveram foi um total de quinze alunos, no ano letivo de 2020/2021. No ano letivo de 2021/2022, foram vinte os alunos a fazer parte deste programa.

Em suma, no ano letivo de 2020/2021, houve um total de 157 estudantes *Incoming* e 32 estudantes *Outgoing*.

Como é possível observar, o número de estudantes do ano letivo de 2020/2021, isto é, um ano letivo completo, foi muito inferior ao 1º semestre do ano letivo seguinte, devido às implicações provocadas pela pandemia. No ano letivo de 2020-2021, houve apenas 157 estudantes *Incoming* e 32 estudantes *Outgoing*, enquanto o 1º semestre de 2021-2022 contou com 202 estudantes *Incoming* e 85 estudantes *Outgoing*.

### 3.5. Atividades Desenvolvidas no Estágio e Conhecimentos Adquiridos

No GSTA, no qual estive durante cerca de um mês, realizei tarefas no âmbito da Contratação Pública, nomeadamente na plataforma Lugus, e no âmbito da organização e marcação de eventos entre docentes.

Em novembro de 2021, foi-me questionado se poderia auxiliar a colega do GRI, uma vez que as restantes colegas que faziam parte deste gabinete estavam ausentes por motivos de saúde. Neste Gabinete, realizei tarefas relacionadas aos estudantes *Incoming* e *Outgoing* de Erasmus e outras mobilidades, entre as quais:

- Organizar livros no Excel com os dados relativos aos estudantes *Incoming* e *Outgoing*;
- Verificar *Learning Agreements* (LA), para que haja compatibilidade entre as unidades curriculares da Universidade de Origem e da Universidade de Destino;
- Enviar as alterações aos Contratos de Estudos para assinatura por parte do Estudante, da Instituição de Origem e da Instituição de Acolhimento;
- Introduzir, na Plataforma “InforGestão” os Contratos de Estudos assinados;

- Responder a e-mails;
- Participar nas sessões de receção aos estudantes (*Welcome Session*) e nas sessões de esclarecimento de dúvidas;
- Proceder às contagens do número de estudantes *Incoming* que realizaram mobilidade, por país;
- Proceder às contagens do número de estudantes *Outgoing* que realizaram mobilidade, por país e por curso;
- Proceder às contagens do número de estudantes *Incoming* por unidade curricular lecionada em inglês;
- Verificar as Confirmation Letters, Declarations of Arrival e Departure para assinatura;
- Organizar pastas e dossiers;

Os estudantes têm a possibilidade de escolherem o tipo de mobilidade que desejam realizar. Existe a mobilidade Erasmus, uma das mais escolhidas e conhecidas, que consiste num programa da União Europeia (UE) de apoio à educação, formação, juventude e desporto na Europa, tendo um orçamento estimado de 26,2 biliões de euros, quase o dobro dos fundos em comparação com o programa antecessor (2014-2020). Este programa foi criado em 1987 como um programa de intercâmbio para estudantes do ensino superior. No primeiro ano participaram 3.200 alunos de 11 países europeus (Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Grécia, França, Irlanda, Itália, Holanda, Portugal, Espanha e Reino Unido). Nos últimos 30 anos, o programa deu a 9 milhões de pessoas a chance de estudar, treinar, ser voluntário ou ganhar experiência profissional no exterior. Constitui um instrumento eficaz para promover a inclusão de pessoas de meios desfavorecidos e com menos oportunidades (Website Oficial da Comissão Europeia).

O programa estabelecido para 2021-2027 coloca o principal foco na inclusão social, nas transições verde e digital e na promoção da participação dos jovens na vida democrática. Além disso, ainda apoia as prioridades e atividades estabelecidas no Espaço Europeu da Educação, no Plano de Ação para a Educação Digital e na Agenda Europeia de Competências (Website Oficial da Comissão Europeia, Erasmus+).

As bolsas de apoio Erasmus diferem de país para país, conforme demonstra a Tabela 17:

País de Acolhimento	Mobilidade para Estudos	Mobilidade para Estágio
<b>Montante Mensal (EUR)</b>		
<b><u>Grupo I - países com custo de vida mais elevado:</u></b> Dinamarca, Finlândia, Irlanda, Islândia, Liechtenstein, Luxemburgo, Noruega, Reino Unido, Suécia	400	550
<b>Grupo II - países com custo de vida médio:</b> Alemanha, Áustria, Bélgica, Chipre, Espanha, França, Grécia, Itália, Malta, Países Baixos	350	500
<b><u>Grupo III - países com custo de vida mais baixo:</u></b> Antiga República jugoslava da Macedónia, Bulgária, Croácia, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Polónia, República Checa, Roménia, Sérvia, Turquia	300	450

Tabela 17 - Bolsas de Apoio Erasmus por grupo de países (Fonte: Website Oficial da Divisão de Relações Internacionais da Universidade)

O pagamento é multiplicado pelo número de meses que o estudante permanece em mobilidade e a bolsa é paga em duas tranches, uma no início e outra no fim da mobilidade.

Segundo a publicação da UE, relativa ao Programa Erasmus+ 2021-2027, um dos objetivos principais é a passagem para o denominado “*Erasmus Without Paper*”, em que será desenvolvida uma aprendizagem digital acessível e de qualidade, para utilizar ferramentas e conteúdos digitais e para testar e promover o ensino à distância e o ensino semipresencial, promovendo as competências dos professores e restantes formadores. O

processo passará a ser, maioritariamente, digitalizado e simplificado tanto para os estudantes como para os funcionários das Universidades responsáveis por este.

Estão previstas 10 milhões de pessoas (estudantes, formandos, professores e formadores) para participarem em atividades no estrangeiro, ao longo deste programa. São muitas as vantagens em realizar Erasmus, tais como a oportunidade e experiência única de viver, estudar e viajar no estrangeiro, o ganho de autoconfiança e novas competências sociais, a aprendizagem acerca de outras culturas, a criação de relações, tanto interpessoais como profissionais, com pessoas de outras nacionalidades, o enriquecimento do *curriculum vitae* e, conseqüentemente, o aumento das chances de empregabilidade e para o reforço da identidade europeia (Programa Erasmus+ 2021-2027).

Relativamente aos estudantes *Incoming*, estes devem seguir as indicações necessárias, fornecidas pela Faculdade, antes da mobilidade. Em primeiro lugar, devem realizar a sua inscrição de forma digital, respeitando os procedimentos necessários e os respetivos prazos. De seguida, devem preparar o seu LA, respeitando o total de 30 ECTS. Estes estudantes devem ter em atenção que, nesta Faculdade, quase todas as unidades curriculares são lecionadas em português, havendo apenas uma pequena lista das que são lecionadas na língua inglesa. Além disso, os estudantes podem ainda escolher o Curso de Língua Portuguesa, lecionado noutra faculdade. A Faculdade de Economia fornece ainda informação relativa à habitação.

Quando os estudantes *Incoming* chegam a Portugal, têm um mês para realizar as mudanças que pretendem nas unidades curriculares. Para isso, devem preencher o *Registration Application Form* (RAF), indicando apenas as disciplinas que querem adicionar (A) ou remover (D).

Já no fim da mobilidade, os estudantes recebem:

- *Confirmation of Study Period*: documento que confirma a estadia do estudante no país de destino, incluindo as datas de chegada e partida. Considera-se o primeiro dia (data de chegada) o dia em que é realizada a *Welcome Session*, concretizada pelo



GRI e pela Divisão de Relações Internacionais (DRI). Caso o estudante chegue mais tarde, o dia que constará na *Confirmation of Study Period*, será o dia exato da sua chegada. Considera-se o último dia (data de partida) o dia do fim do período de avaliação, data esta que é estabelecida pelo calendário académico. Os estudantes devem partir para o país de origem apenas quando tiverem a certeza que não precisam de ir à época de recurso. No caso destes estudantes, o último dia será considerado o dia do último exame que realizaram. Para confirmar estas datas, tanto as de partida como as de chegada, é necessário, em alguns casos, pedir documentos confirmatórios (por exemplo, bilhetes de avião).

- *Transcript of Records (TR)*: enviado aos estudantes assim que as suas notas forem validadas pelos docentes e serviços académicos, incluindo a nota da instituição de acolhimento e a nota correspondente na instituição de origem.

Quanto aos estudantes *Outgoing*, estes devem inscrever-se através da plataforma online da Faculdade de Economia e selecionar mobilidade para estudos. Os estudantes de 1º ciclo devem estar matriculados, no mínimo, no 2º ano, isto é, até ao final do semestre anterior à mobilidade, terem realizado o mínimo de 48 ECTS<sup>7</sup>. No caso do programa Erasmus, a duração mínima para fazer mobilidade é de 2 meses.

Na fase de inscrição, os estudantes devem definir, por ordem de preferência, as 3 primeiras opções onde gostariam de realizar mobilidade e definir o tipo de mobilidade, o regime da mobilidade (1º semestre, 2º semestre ou anual), o âmbito da mobilidade (estudo, estágio) e a duração.

Na fase da candidatura, os estudantes devem já ter o Contrato de Estudos/LA definido e validado pelo Coordenador Departamental. Devem também verificar se existem formulários próprios ou sistemas online de candidatura da instituição de acolhimento, ter um

---

<sup>7</sup> Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos (European Credit Transfer and Accumulation System)

seguro de saúde válido e, no caso de estudantes com nacionalidade não europeia ou estudantes com destinos que não a Europa, devem ter um visto de estudos válido. Posteriormente, o estudante terá que declarar as Competências Linguísticas e realizar o *Online Linguistic Support (OLS)*, que inclui uma avaliação da competência linguística (obrigatório), um curso de língua (facultativo) e um segundo teste, no final da mobilidade (obrigatório). Estes testes são de cariz gratuito e, mesmo que o aluno tenha uma nota negativa, não há impedimentos à mobilidade.

Relativamente à mobilidade *Outgoing* para estágios, e no caso do Programa Erasmus, o estudante deve estar inscrito/a na Universidade e matriculado em estudos que conduzam a um grau reconhecido. O estudante continua a ser elegível pelo período máximo de um ano após a conclusão do grau, devendo ser selecionado(a) durante o último ano de estudos. A duração é de 2 meses, no mínimo, a 12 meses, e o objetivo é a realização de atividades que irão constar do plano de estágio, validado pelas três partes envolvidas (estudante, instituição de origem e instituição de destino).

O estudante deve procurar e propor a instituição de acolhimento. Além disso, poderão ser realizados protocolos com novas instituições do interesse do estudante, desde que verificada a relevância e idoneidade da instituição em causa.

No caso do Programa Erasmus, as organizações participantes elegíveis poderão ser:

- Qualquer organização, pública ou privada, ativa no mercado de trabalho ou nos domínios da educação, da formação e da juventude, por exemplo:
  - Uma empresa pública ou privada de pequena, média ou grande dimensão;
  - Um organismo público local, regional ou nacional;
  - Embaixadas ou representações consulares do país do programa de envio;
  - Um instituto de investigação;
  - Uma fundação;
  - Um instituto/escola/centro educativo;

- Organizações sem fins lucrativos, associações, Organizações Não Governamentais (ONGs);
- Uma entidade que preste serviços de orientação profissional, de aconselhamento profissional ou de informação.

Além do Programa Erasmus, existem ainda outras mobilidades:

- Mobilidade no âmbito da Rede de Utrecht: Estados Unidos da América, Austrália e Rio de Janeiro;
- Mobilidade no âmbito do Coimbra Group: Áustria (Graz); Alemanha (Heidelberg, Jena, Köln, Würzburg), Espanha (Granada e Salamanca), França (Poitiers), Finlândia (Turku e Abo Akademi), Hungria (Budapeste), Itália (Padova, Pavia e Siena), Irlanda (Dublin), Lituânia (Vilnius). Países Baixos (Groningen), Polónia (Cracóvia), Reino Unido (Durham), Roménia (Iasi), Suíça (Genève);
- Programa Almeida Garrett: consiste num programa de mobilidade numa Instituição de Ensino Superior Portuguesa;
- Convénios;
- Free Mover.

#### 4. Estudo de Caso

A revisão de literatura, apresentada no capítulo 2 deste relatório, teve como objetivo servir de base e fundamentar as questões relativas à importância do bem-estar e QVT. O presente capítulo destina-se a explorar as questões centrais deste estudo, expondo a metodologia utilizada e apresentando os resultados e respetiva análise dos mesmos.

Ventura (2007: 384) define o conceito “estudo de caso” como sendo “uma metodologia ou como a escolha de um objeto de estudo definido pelo interesse em casos individuais. Visa à investigação de um caso específico, bem delimitado, contextualizado em tempo e lugar para que se possa realizar uma busca circunstanciada de informações”. No presente relatório, o estudo de caso aplica-se à Faculdade de Economia, nomeadamente ao corpo docente, não docente e estudantes.

##### 4.1. Metodologia e Instrumentos de Medida

Para ser possível agregar um conjunto de informações necessárias ao estudo de caso, que pode ser constituída por indivíduos ou conjuntos de indivíduos, é necessário haver uma recolha prévia de dados (Quivy & Campenhoudt, 1995: 183). Para este estudo, recorreu-se a uma análise qualitativa - entrevistas -, com o objetivo de se conseguir entender melhor o contexto e as respetivas particularidades. Isto foi possível, uma vez que a amostra escolhida está permanentemente envolvida no ambiente a que se destina este estudo, neste caso a Faculdade de Economia. Segundo Quivy & Campenhoudt (1995: 192-193), para recolher a opinião dos atores que fazem parte da amostra, ficar a conhecer a análise que os próprios dão às práticas e desafios com que se confrontam no quotidiano e ainda conhecer as suas leituras relativas a experiências vividas, a entrevista constitui o método mais indicado.

As características deste estudo de caso são, predominantemente, descritivas e exploratórias, não partindo de uma questão inicial e respetivas hipóteses, mas tendo como objetivo explorar perspetivas e experiências, bem como adquirir um maior e mais completo conhecimento do estudo em questão. Os resultados basear-se-ão na análise das entrevistas e

na respetiva fundamentação teórica. Foram, então, realizados dois guiões de entrevista, um destinado ao corpo docente e não-docente e outro aos estudantes (Anexos).

No guião destinado aos docentes e não-docentes, os objetivos gerais eram avaliar o seu bem-estar e a qualidade de vida no trabalho e recolher opiniões relativas ao teletrabalho e à forma como a instituição se adaptou às mudanças impostas pela pandemia de COVID-19. Este guião contém 3 blocos de análise com os respetivos objetivos específicos e questões orientadoras:

- Bloco A (“Pré-Entrevista/Legitimação da Entrevista”);
- Bloco B (“Durante a Entrevista”), estando este dividido em dois sub-blocos, um referente ao indicador “Bem-estar e Qualidade de Vida no Trabalho” e outro ao indicador “Mudança Organizacional: O Contexto Pandémico”;
- Bloco C (“Finalização da Entrevista”).

No guião destinado aos estudantes, os objetivos gerais eram avaliar a relação entre o seu bem-estar e a satisfação académica, bem como recolher opiniões quanto aos impactos que a pandemia teve na adaptação dos métodos de ensino e na aprendizagem dos alunos. Também este guião contém 3 blocos de análise:

- Bloco A (“Pré-Entrevista/Legitimação da Entrevista”);
- Bloco B (“Durante a Entrevista”), estando este dividido em dois sub-blocos, um referente ao indicador “Bem-estar e a Satisfação Académica” e outro relativo ao indicador “O Contexto Pandémico”;
- Bloco C (“Finalização da Entrevista”).

Após a construção dos guiões das entrevistas, procedeu-se à procura e seleção dos profissionais e estudantes a entrevistar, à recolha e tratamento de dados e, por fim, à análise dos resultados finais. Inicialmente, a comunicação estabelecida teve como finalidade informar os entrevistados acerca do tema do trabalho e respetivos objetivos e,

posteriormente, foi concretizado novo contato para se decidir a forma como seria realizada a entrevista e em que data. Algumas entrevistas procederam-se via chamada telefónica e alguns dos entrevistados preferiram enviar as respostas por escrito.

#### 4.2. Amostra

Os indivíduos que constituem a amostragem são cinco: um docente, dois não-docentes e dois estudantes da Faculdade de Economia.

Procedendo à caracterização da amostra, quanto ao corpo docente, a idade é de 43 anos, as habilitações literárias correspondem a Doutoramento, a antiguidade na Faculdade é 8 anos e constitui um docente sem responsabilidade de chefia.

Quanto à caracterização da amostra do corpo não-docente, as idades concentram-se entre os 49 e os 51 anos, ambos os entrevistados possuem uma Licenciatura e a sua antiguidade na Faculdade é de 27 e 30 anos. Um dos entrevistados é um trabalhador com responsabilidade de chefia (divisão/unidade/projeto) e o outro é um trabalhador com responsabilidade de gestão estratégica (direção ou superior).

Relativamente aos estudantes, as idades são entre os 20 e os 23 e, enquanto um dos entrevistados estuda na Licenciatura (1º ciclo de estudos), o outro estuda em Mestrado (2º ciclo de estudos).

#### 4.3. Apresentação dos Resultados

Na Tabela abaixo (Tabela 18), apresentam-se as questões e as respetivas respostas do corpo docente:

<b>Indicador</b>	<b>Questão</b>	<b>Resposta do Entrevistado</b>
<i>Bem-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho</i>	Quais os fatores que influenciam de forma positiva o seu bem-estar, no local de trabalho? E de forma negativa?	<i>“O que mais influencia, de forma positiva ou negativa, é o ambiente de trabalho e as dinâmicas interpessoais. Trabalhar num ambiente aberto, saudável e onde haja liberdade e condições para trabalhar, e onde o trabalho é reconhecido, influencia sem dúvida a qualidade do trabalho e o sentimento de pertença e bem-estar.”</i>
	Sente que a qualidade de vida no trabalho afeta a sua qualidade de vida pessoal? De que forma?	<i>“Sem dúvida. O equilíbrio trabalho-casa/vida pessoal é essencial, mas infelizmente o volume de trabalho, as múltiplas tarefas que um docente tem de cumprir – docência, investigação, gestão académica- acabam por não permitir esse equilíbrio de forma saudável. Muitas vezes não nos colocamos limites sob pena de não cumprirmos determinados objetivos ou exigências profissionais e acabamos por comprometer e prejudicar a vida pessoal e familiar. Já não me lembro de ter um fim de semana em que não trabalho!”</i>
	O tempo que o seu trabalho ocupa dificulta o cumprimento das suas responsabilidades familiares? De que forma?	<i>“Sim. Ver resposta acima.”</i>

	Na sua opinião, como é que o bem-estar pode ser melhorado no seu local de trabalho?	<i>“Criando melhores condições de trabalho – em termos de equipamentos e recursos, mas também em termos de condições não materiais: menos trabalho administrativo, mais tempo para a investigação e criando melhores formas de compensação do trabalho docente que não é, a meu ver, devidamente reconhecido na avaliação de desempenho.”</i>
<i>Mudança Organizacional: O Contexto Pandémico</i>	Aquando da pandemia de COVID-19, viu a transição para o trabalho remoto como uma experiência positiva ou negativa? Explique porquê.	<i>“Inicialmente, e uma vez que estávamos perante uma realidade completamente nova, foi uma experiência menos positiva. Também estava na altura com funções de gestão, como subdiretora para as questões pedagógicas, o que fez com que o turbilhão de trabalho, de decisões a serem tomadas e de criação de condições para uma mais rápida adaptação de toda a comunidade académica às novas circunstâncias, tornaram essa transição num período particularmente difícil, desafiante e muito desgastante. Depois fomos adaptando à nova realidade e criando práticas que se foram consolidando e melhorando à medida que íamos aprendendo com as restrições da pandemia. Neste momento, creio que todos reconhecemos alguns dos</i>



		<i>benefícios do trabalho remoto, mas também sabemos valorizar melhor o trabalho presencial, sobretudo em termos de docência, aprendizagem.”</i>
	A instituição onde trabalha teve facilidade em adaptar a sua rotina organizacional face ao período pandémico? (Exemplo: tecnologias disponíveis, canais de comunicação, etc).	<i>“Inicialmente creio que a UC teve alguma dificuldade em se ajustar à realidade, mas rapidamente desenvolveu instrumentos e plataformas que visaram permitir essa transição.”</i>
	Quais foram as maiores dificuldades que encontrou na primeira fase de confinamento, na execução do seu trabalho?	<i>“Sobretudo a dificuldade em manter os estudantes envolvidos na dinâmica das aulas. As aulas remotas foram uma necessidade para se manter o calendário e o processo de aprendizagem, mas as circunstâncias em que muitos o fizeram não eram as melhores e isso refletia-se numa menor disponibilidade dos estudantes. Também me foi difícil lidar com as questões de saúde mental dos nossos estudantes e com o facto de, estando sempre em casa, nem sempre nos termos colocado limites em termos de horário de trabalho.”</i>
	Sente que teria um maior bem-estar e qualidade de vida no trabalho	<i>“Considero que o remoto tem uma série de vantagens a que é preciso dar valor e que devemos apresentar, desde logo</i>

	<p>exercendo as suas funções presencial ou remotamente? Porquê?</p>	<p><i>em termos de eficiência e racionalidade no uso e organização do nosso tempo e agenda. Mas a dimensão presencial é insubstituível sobretudo quando falamos em processos de aprendizagem e desenvolvimento de competências que não são compatíveis com tecnologias e trabalho à distância. Há uma dimensão de bem-estar que está, na minha opinião, ligada ao contacto com os estudantes e com os colegas. A socialização é essencial para o bem-estar pessoal e profissional e para uma melhor qualidade de vida.”</i></p>
--	---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabela 18 - Indicadores, Questões Orientadoras da Entrevista e Respostas do Docente (Autoria Própria)

Na Tabela abaixo (Tabela 19), apresentam-se as questões e as respectivas respostas do corpo não-docente:

Indicador	Questão	Resposta do Entrevistado	
		Entrevista 1	Entrevista 2
Bem-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho	Quais os fatores que influenciam de forma positiva o seu bem-estar, no local de trabalho? E de forma negativa?	<i>“Ambiente entre colegas de trabalho e com as chefias, e condições de trabalho (em termos de infraestruturas e de meios/utensílios). De forma negativa, ausência dos 2 elementos acima referidos”</i>	<i>“Capacidade de introduzir melhoria e de eu própria ser geradora de soluções de bem-estar para a equipa. De forma negativa, o contrário.”</i>
	Sente que a qualidade de vida no trabalho afeta a sua qualidade de vida pessoal? De que forma?	<i>“MUITO. Quando o trabalho não corre bem, tal manifesta-se na vida pessoal e na autoestima da pessoa.”</i>	<i>“Se não estiver satisfeita no meu local de trabalho a minha vida pessoal é afetada em termos de disponibilidade real e em termos de energia para a realização de outras tarefas.”</i>
	O tempo que o seu trabalho ocupa dificulta o cumprimento das suas responsabilidades	<i>“Por vezes. Adiando algumas tarefas”.</i>	<i>“Sim, porque o trabalho entra pela vida pessoal a dentro.”</i>

	familiares? De que forma?		
	Na sua opinião, como é que o bem-estar pode ser melhorado no seu local de trabalho?	<i>“Sempre que possível, equilibrando o trabalho com a vida pessoal; reportando às chefias aspectos que possam ser melhorados, bem como situações mais delicadas que tenham ocorrido OU que possam vir a ocorrer, de forma a prevenir resultados/consequências negativos/as.”</i>	<i>“Na FEUC, na minha opinião, a grande dificuldade prende-se com falta de recursos humanos.”</i>
<i>Mudança Organizacional: O Contexto Pandémico</i>	Aquando da pandemia de COVID-19, viu a transição para o trabalho remoto como uma experiência positiva ou negativa? Explique porquê.	<i>“Positiva e negativa. Negativa, logo ao início, por causa da situação inesperada e de milhares de dúvidas e de questões que acarretava. Mas, no fundo, revelou-se uma experiência bastante positiva, pois o resultado foi esse mesmo: positivo, apesar das adversidades, em termos de ausências de meios verificadas e de ter sentido, no fim, que a</i>	<i>“Positiva, porque nos permitiu manter a Faculdade a funcionar sem descurar as preocupações sanitárias.”</i>

		<i>situação foi ultrapassada e que demos o nosso melhor.”</i>	
	A instituição onde trabalha teve facilidade em adaptar a sua rotina organizacional face ao período pandémico? (Exemplo: tecnologias disponíveis, canais de comunicação, etc).	<p><i>“No 1º confinamento não estávamos, de todo, preparados e foi um pouco difícil, tivemos que trabalhar com os materiais que tínhamos (...), mas sem impressora e sem telefone de serviço.</i></p> <p><i>No 2º confinamento (alguns de nós), já tínhamos um portátil, mas continuámos sem impressora e sem telefone.”</i></p>	<i>“Sim, rapidamente foram adquiridos equipamentos e encontradas soluções seguras de trabalho remoto.”</i>
	Quais foram as maiores dificuldades que encontrou na primeira fase de confinamento, na execução do seu trabalho?	<i>“O espaço em casa, que teve que ser dividido por toda a família, por vezes, problemas com a internet (ausência).”</i>	<i>“Maior dificuldade em falar com a equipa, enquanto um todo.”</i>
	Sente que teria um maior bem-estar e qualidade de vida no trabalho exercendo as suas funções presencial	<i>Presencialmente, sem dúvida, por causa da disponibilidade de meios ao meu alcance e também pelo facto de ter a necessidade de cumprir</i>	<i>“Numa Faculdade onde toda a atividade se encontra a ser efetuada de forma presencial, com</i>

	ou remotamente? Porquê?	<i>uma rotina que me afaste de casa, por exemplo, e me “obrigue” a cumprir os rituais diário (higiene pessoal, vestir, etc.)...Pela minha experiencia, o facto de trabalhar em casa, ao fim de um certo tempo, torna-se sufocante e com consequências a nível psicológico”</i>	<i>todos os intervenientes (docentes e discentes) (...)”</i>
--	----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------

Tabela 19 - Indicadores, Questões Orientadoras da Entrevista e Respostas do Corpo Não-Docente (Autoria Própria)

Na Tabela abaixo (Tabela 20), apresentam-se as questões e as respetivas respostas dos estudantes:

Indicador	Questão	Resposta do Entrevistado	
		Entrevista 1	Entrevista 2
A Relação entre o Bem-Estar e a Satisfação Acadêmica	O que tem um impacto positivo no seu bem-estar, no local onde estuda?	<i>“Existência de espaços verdes; boa qualidade de infraestruturas e a sua manutenção; oferta de outras experiências de ensino e eventos na faculdade.”</i>	<i>“Material de apoio de apoio à aula (projektor, áudio, quadro, etc), diversas casas de banho à disposição e bar com bastante escolha disponível.”</i>
	O que tem um impacto negativo no seu bem-estar, no local onde estuda?	<i>“Preço elevado da habitação perto da faculdade e outros custos associados.”</i>	<i>“Mesas individuais pequenas e (...) com falta de estabilidade, cadeiras não muito confortáveis e aulas demasiado grandes.”</i>
	Na sua opinião, como é que o bem-estar dos estudantes poderia ser melhorado na sua instituição de ensino?	<i>“(…) ouvindo as suas reivindicações e (...) apostando em resolver os problemas nas suas raízes, nomeadamente melhorando o acesso à habitação dos estudantes deslocados e percebendo quais as suas necessidades dentro e fora do local de estudo.”</i>	<i>“Melhorando as mesas/cadeiras e diminuir o tempo seguido de aulas, ao invés de aulas de 2H30 fazer aulas de 1h com intervalos mais curtos entre elas.”</i>
O Contexto Pandémico	Aquando da pandemia de COVID-19, viu a	<i>“Positivos: poder controlar os horários; reduzir custos de transporte e habitação;</i>	<i>(...) existem tanto aspetos positivos como negativos. A praticidade</i>

	<p>transição para o ensino remoto como uma experiência positiva ou negativa? Explique porquê.</p>	<p><i>Negativos: aumento significativo dos trabalhos e avaliações; pressão psicológica e falta de sociabilidades.”</i></p>	<p><i>para assistir às aulas assim como a liberdade para o fazer no conforto de casa, são para mim alguns dos aspetos positivos que se destacam. Por outro lado, num período inicial tivemos a questão dos professores não estarem habituados a ensinar nesse formato, sendo assim uma qualidade de ensino inferior à presencial (aspeto, que a meu ver, melhorou com a habituação), e a falta de comunicação entre colegas, que em algumas unidades curriculares é importante. Apesar disto os aspetos positivos sobressaem, tendo sido uma experiência positiva para mim.</i></p>
	<p>A instituição onde estuda teve facilidade em adaptar os métodos de</p>	<p><i>“Sim, foi relativamente rápida na instalação de equipamentos, mas a comunicação entre os estudantes/serviços</i></p>	<p><i>“Foram disponibilizados todos os meios necessários para que tudo decorresse com a maior normalidade</i></p>



	<p>ensino no período pandémico? (Exemplo: tecnologias disponíveis, canais de comunicação, etc). Indique os aspetos positivos e os que poderiam ser melhorados.</p>	<p><i>académicos ficou muito comprometida, possivelmente pela elevada quantidade de contactos. Poderiam ser melhorados os canais de comunicação não só entre os alunos e os serviços, mas também entre os docentes e os serviços.”</i></p>	<p><i>possível para a altura. Num momento inicial foi complicado para os docentes que estavam menos habituados às novas tecnologias adaptarem-se a esta nova realidade (...)”</i></p>
	<p>A nível do desempenho académico, quais foram os impactos da pandemia no seu bem-estar e saúde mental/emocional? O que poderia ter sido feito para os minimizar? (Se pretender, pode também descrever exemplos de situações das quais teve conhecimento).</p>	<p><i>“(...) não senti um impacto negativo a nível de saúde mental porque, felizmente, vivo num ambiente rural (...). No entanto, emocionalmente senti-me abalada por não poder conviver fisicamente com os meus amigos da faculdade.”</i></p>	<p><i>“(...) houve um impacto negativo tanto no meu bem-estar como na minha saúde mental. Senti-me mais ansiosa e tinha uma preocupação constante que inevitavelmente afetava o meu estudo. Algo que poderia ter sido feito é: as escolas poderiam ter disponibilizado consultas de psicologia remotas e gratuitas aos estudantes e deviam também incentivar à participação dos estudantes nas mesmas.”</i></p>

Tabela 20 - Indicadores, Questões Orientadoras da Entrevista e Respostas dos Estudantes (Autoria Própria)

#### 4.4. Análise dos Resultados

Proceder-se-á, de seguida, à análise dos dados recolhidos e acima apresentados, confrontando-os com o conhecimento teórico e científico presente na revisão da literatura. A análise efetuada foi uma análise de conteúdo, tratando, de forma metódica, as informações e os testemunhos dos indivíduos, de forma a facilitar a resposta ao rigor metodológico exigido. Este tipo de análise tem vindo a ganhar um papel de destaque na investigação social (Quivy & Campenhoudt, 1995: 227).

O docente desta Faculdade, aquando da sua entrevista, destacou o ambiente do trabalho e as dinâmicas interpessoais, como os principais fatores que influenciam o bem-estar e o sentimento de pertença no seu local de trabalho. Considera importante um ambiente de trabalho que seja saudável, onde haja liberdade e onde o trabalho é reconhecido. Elizur & Shye (1990), Robertson *et al.* (2020) e David Guest (2017), autores mencionados na revisão da literatura, abordam, precisamente, estes tópicos, destacando a importância da autonomia, das relações de trabalho saudáveis e favoráveis e do reconhecimento e recompensas justas. Com a presença destes fatores, os trabalhadores irão atribuir mais importância, sentido e valor ao trabalho que desempenham - trabalho mais *meaningful*. O docente considera também que é muito complicado manter um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e a vida profissional, uma vez que o trabalho de um docente não se limita apenas a “dar aulas”, são várias as áreas em que atuam (docência, investigação e gestão académica). Como reforça Alves *et al.* (2021), ao longo da sua carreira, um docente passa por períodos de crise, de stress e *burnout* devido à elevada carga horária e à diversidade de tarefas das quais detêm responsabilidade. As sugestões apresentadas para estas questões são a existência de menos trabalho administrativo, deixando, assim, mais tempo para se dedicar à investigação.

Relativamente ao contexto pandémico, apesar das dificuldades iniciais, destaca a importância de se reconhecerem os benefícios do teletrabalho, nomeadamente na eficiência e racionalidade no uso e organização do tempo e da agenda, e a rapidez com que a Universidade desenvolveu instrumentos e plataformas facilitadores da transição de ensino

presencial para remoto. Porém, demonstra a sua preferência pelo trabalho presencial, devido às dificuldades que sentiu em manter os alunos atentos e envolvidos na dinâmica das aulas.

Ao serem entrevistados duas pessoas do corpo não-docente, foram várias as informações recolhidas. Em primeiro lugar, obteve-se informação quanto aos fatores que influenciam de forma positiva o bem-estar, na Faculdade de Economia, entre eles: a autonomia e capacidade de gerar soluções e melhorias, a relação com os colegas de trabalho e a chefia e as condições e equipamentos de trabalho disponíveis. Quanto à sobreposição vida profissional VS. vida pessoal, ambos os entrevistados afirmaram ter a sua vida pessoal e familiar afetada negativamente, quando o seu trabalho não está a correr bem. Lembra-se que a OCDE define o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional como sendo um fator fundamental para a saúde, felicidade e produtividade dos indivíduos. Apesar das muitas vantagens, Litchfield *et al.* (2016), alertam que o desenvolvimento e a utilização em massa das TIC na esfera laboral contribuíram para a sobrecarga dos trabalhadores e para a dissipação do limite que separa a vida pessoal da vida profissional. Em relação às sugestões quanto à melhoria do bem-estar no local de trabalho, foram referidos como cruciais alguns fatores, tais como: maior equilíbrio entre vida-trabalho, mais recursos humanos, a comunicação à chefia dos problemas e a abertura e autonomia para poderem sugerir melhorias.

Relativamente ao contexto pandémico e à obrigatoriedade do trabalho remoto, ambos os entrevistados garantiram ter sido uma experiência mais positiva do que negativa. Apesar de terem sido sentidas algumas dificuldades, principalmente na fase inicial da pandemia (tais como a ausência de equipamentos e meios, obstáculos à comunicação com o resto da equipa, problemas informáticos e ausência de internet e o facto de terem que dividir o espaço de trabalho, em casa, com os restantes membros da família), afirmam que a Faculdade conseguiu, rapidamente, ser resiliente e encontrar soluções. Quando questionados acerca da preferência entre trabalho presencial e remoto, ambos demonstram preferir o trabalho presencial. Um dos entrevistados destaca a importância da existência de uma rotina que “obrigue” a sair de casa e a cumprir hábitos diários de higiene. Tal como referido na revisão da literatura, Brazeau *et al.*, (2020: 689) destacou a importância de manter a

comunicação com colegas e membros da família, não esquecer de praticar exercício físico e passar tempo ao ar livre.

Por fim, através das entrevistas realizadas aos estudantes, foi possível recolher um conjunto de fatores que influenciam positiva e negativamente o seu bem-estar, no local onde estudam, e conhecer as suas sugestões no sentido de melhorar as práticas que promovem o bem-estar na sua instituição de ensino, nomeadamente ouvindo as reivindicações dos estudantes, diminuindo a duração das aulas e melhorando as condições e o acesso à habitação dos estudantes deslocados.

Relativamente ao contexto pandémico, ambos os entrevistados destacaram aspetos positivos (nomeadamente, a praticidade de assistir às aulas online, a liberdade em controlar os horários e a redução dos custos de transporte) e negativos (a ausência de comunicação e socialização, a pressão escolar e psicológica e às dificuldades provocadas pelas aulas em formato digital). Brazeau *et al.* (2020) salientou a existência de falhas nas plataformas de comunicação utilizadas para o ensino, reuniões e orientação estudantil, devido à passagem das aulas e da realização dos serviços académicos e administrativos para teletrabalho. Porém, segundo os entrevistados, apesar de uma certa dificuldade inicial demonstrada pela Faculdade, esta rapidamente se adaptou à nova realidade e aos novos equipamentos. Porém, a comunicação entre os estudantes e os serviços académicos ficou comprometida. Quanto aos impactos da pandemia no bem-estar e saúde mental/emocional, foram sentidos alguns danos devido à falta de socialização e convivência física com os colegas, e sugeriu-se a existência de consultas de psicologia remotas e gratuitas.

## 5. Conclusão

Após as informações e dados apresentados, bem como a respetiva análise dos mesmos, é possível concluir que, nos dias de hoje, as temáticas do bem-estar e da QVT tem vindo a ganhar importância e a estar no centro de muitas investigações e pesquisas, nomeadamente no contexto laboral e académico. O bem-estar e a QVT devem ser considerados em todos os momentos, tanto nos períodos de crise como nos períodos de atividade normal.

Algumas questões relativas a estas temáticas foram avaliadas, através de entrevistas, e os entrevistados identificaram vários problemas, evidenciando-se a sua preocupação e sentimento de perda de QVT e na própria vida pessoal em determinados momentos da sua experiência em trabalho/ensino remoto. A carga horária excessiva, a dificuldade em definir um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e a vida profissional, o stress, utilização intensiva das TIC sem formação prévia, o excesso de trabalho administrativo e a multiplicidade de tarefas e a falta de sociabilização, foram alguns dos problemas apresentados. Em suma, a análise apresentada no capítulo anterior sugere alguns resultados gerais: todos os entrevistados destacam aspetos positivos e negativos no trabalho/ensino remoto, sendo que, no entanto, todos preferem o sistema presencial; tanto o corpo docente como o não-docente reconhece que a sua vida profissional afeta a sua vida pessoal; todos os entrevistados consideram que a Faculdade/Universidade demonstrou adaptabilidade, resiliência e rapidez no desenvolvimento de soluções que facilitassem a transição para o trabalho/ensino remoto e, por fim, a falta de socialização foi um fator referido pelos entrevistados como um aspeto negativo do teletrabalho e ensino à distância, indicando também que devem prevalecer atividades presenciais.

Relembra-se o facto de que a pandemia de COVID-19 contribuiu para a intensificação de alguns destes fatores e o surgimento de outros problemas e, quando há alterações drásticas na realidade a que se está habituado, as organizações são “apanhadas de surpresa”. Porém, estes períodos de crise devem ser vistos como um potencial de mudança e inovação, sendo uma oportunidade para identificar e corrigir os aspetos negativos, como a

falta de equipamentos e dificuldades na comunicação entre os membros da comunidade escolar, e tirando lições importantes para possíveis situações idênticas no futuro.

Assim, para fazer face às questões apresentadas, considero que o bem-estar dos docentes, não-docentes e estudantes deve estar cada vez mais integrado na política educacional, realizando assiduamente inquéritos que permitam conhecer a opinião e o sentimento dos indivíduos relativamente a estes temas, disponibilizar um acompanhamento psicológico grátis e facultativo e adotando modelos de trabalho híbrido, com a possibilidade de escolher realizar o trabalho presencial e remotamente, conforme a preferência e conveniência do trabalhador/estudante, apoiados pela instituição, e com a automatização de determinados procedimentos, para que seja possível desburocratizar alguns processos.

Adotando práticas facilitadoras do bem-estar e da QVT, o corpo docente ficará melhor preparado para oferecer um ensino à distância de elevada qualidade, as tecnologias estarão mais bem adaptadas à realidade do trabalho/ensino remoto, os não-docentes conseguirão responder da melhor forma às suas responsabilidades académicas e administrativas, os alunos adaptar-se-ão a novos e modernizados métodos de ensino, conseguindo conciliar todas as tarefas e evitando períodos de stress, e, de uma forma geral, todos sentir-se-ão mais satisfeitos, com um melhor bem-estar e mais motivados na realização das suas tarefas.

## Bibliografia

Alves, R., Lopes, T. & Precioso, J. (2021). Teachers' Well-being in Times of Covid-19 Pandemic: Factors that Explain Professional Well-being. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 15, 203-217. Acedido a 1 de abril de 2022, em <https://upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/5120/4541>

Barrable, A., Papadatou-Pastou, M. & Tzotzoli, P. (2018). Supporting Mental Health, Wellbeing and Study Skills in Higher Education: An Online Intervention System. *International Journal of Mental Health Systems*, 12 (54), 1-9. Acedido a 2 de março de 2022, em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30323858/>

Bertoni, M., Cavapozzi, D., Pasini, G. & Pavese, C. (2022). Remote Working and Mental Health During the First Wave of the COVID-19 Pandemic. Institute of Labor Economics. Acedido a 6 de março de 2022, em <https://www.iza.org/de/publications/dp/14773/remote-working-and-mental-health-during-the-first-wave-of-covid-19-pandemic>

Brazeau, G. A., Frenzel, J. E. & Prescott, W. A. (2020). Facilitating Wellbeing in a Turbulent Time. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 84 (6), 688-691. Acedido a 1 de abril de 2022, em <https://www.ajpe.org/content/84/6/ajpe8154.short>

Dunleavy, P., & Margetts, H. (2015). Design Principles for Essentially Digital Governance. *Annual Meeting of the American Political Science Association*, 3–6. Acedido a 11 de fevereiro de 2022, em [https://www.researchgate.net/publication/282867465\\_Design\\_Principles\\_for\\_Essentially\\_Digital\\_Governance](https://www.researchgate.net/publication/282867465_Design_Principles_for_Essentially_Digital_Governance)

Durand, M. (2015). The OECD Better Life Initiative: How's Life? And The Measurement of Well-Being. *Review of Income and Wealth*, 61 (1), 4-17. Acedido a 2 de março de 2022, em <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/roiw.12156>

Elizur, D. & Shye, S. (1990). Quality of Work Life and its Relation to Quality of Life. *Applied Psychology: An International Review*, 39 (3), 275-291. Acedido a 3 de março de

2022, em <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1464-0597.1990.tb01054.x>

Estatuto da Universidade, de 19 de março. Diário da República, n.º 55/2019 - II Série.

Guest, D. & Grote, G. (2017). The Case for Reinvigorating Quality of Working Life Research. *Human Relations*, 70 (2), 149–167. Acedido a 2 de março de 2022, em <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726716654746?journalCode=huma>

Guest, D. E. (2017). Human Resource Management and Employee Well-Being: Towards a New Analytic Framework. *Human Resource Management Journal*, 27 (1), 22–38. Acedido a 10 de março de 2022, em <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1748-8583.12139>

Litchfield, P., Cooper, C., Hancock, C. & Watt, P. (2016). Work and Wellbeing in the 21st Century. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13 (12), 1-11. Acedido a 10 de fevereiro de 2022, em [https://www.researchgate.net/publication/309601449\\_Work\\_and\\_Wellbeing\\_in\\_the\\_21st\\_Century](https://www.researchgate.net/publication/309601449_Work_and_Wellbeing_in_the_21st_Century)

Lukács, A. (2021). Mental Well-Being of University Students in Social Isolation. *European Journal of Health Psychology*, 28 (1), 22-29. Acedido a 11 de março de 2022, em <https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1027/2512-8442/a000065>

Murray, A., Rhymer, J. & Sirmon, D. G. (2021). Humans and Technology: Forms of Conjoined Agency in Organizations. *Academy of Management Review*, 46 (3), 552-571. Acedido a 16 de março de 2022, em <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.2019.0186>

Pillay, H., Goddard, R. & Wilss, L. (2005). Well-Being, Burnout and Competence: Implications for Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 30 (2), 22-33. Acedido a 20 de março de 2022, em [https://www.researchgate.net/publication/27469210\\_Well-Being\\_Burnout\\_and\\_Competence\\_Implications\\_for\\_Teachers](https://www.researchgate.net/publication/27469210_Well-Being_Burnout_and_Competence_Implications_for_Teachers)



Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1992). Manual de Investigação em Ciências Sociais. Lisboa: Gradiva.

Raghavan, A., Demircioglu, M.A. & Orazgaliyev, S. (2021). COVID-19 and the New Normal of Organizations and Employees: An Overview. *Sustainability*, 13 (21), 1-19. Acedido a 13 de fevereiro de 2022, em <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/21/11942>

Robertson, K.M., O'Reilly, J. & Hanna, D. R. (2020). Finding Meaning in Relationships: The Impact of Network Ties and Structure on the Meaningfulness of Work. *Academy of Management Review*, 45 (3), 596-619. Acedido a 13 de março de 2022, em <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.2015.0242>

Ventura, M. M. (2007). O Estudo de Caso como Modalidade de Pesquisa. *Revista SOCERJ*, 20 (5), 383 – 386. Acedido a 15 de abril de 2022, em [http://sociedades.cardiol.br/socerj/revista/2007\\_05/a2007\\_v20\\_n05\\_art10.pdf](http://sociedades.cardiol.br/socerj/revista/2007_05/a2007_v20_n05_art10.pdf)

#### Sítios Web:

Divisão de Relações Internacionais da Universidade. Acedido a 3 de abril, em <https://www.uc.pt/driic/mobilidade>

OCDE. Better Life Index. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/>

PISA 2015. (2016). Results (Volume I): Excellence and Equity in Education. Acedido a 3 de abril de 2022, em <https://www.oecd.org/education/pisa-2015-results-volume-i-9789264266490-en.htm>

Plano Estratégico da Universidade 2019-2023. Acedido a 5 de abril, em <https://www.uc.pt/planeamento>

Programa Erasmus+ 2021-2027. Acedido a 1 de maio, em [https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2021-09/2021-erasmusplus-programme-guide\\_v2\\_pt.pdf](https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2021-09/2021-erasmusplus-programme-guide_v2_pt.pdf)

Website Oficial da Faculdade de Economia. Acedido a 19 de março, em <https://www.uc.pt/feuc/>

Website Oficial da OMS. Acedido a 1 de março, em <https://www.who.int/data/gho/data/major-themes/health-and-well-being>

Website Oficial da Universidade. Acedido em 23 de março, em <https://www.uc.pt/>

## Anexos

### Guiões das Entrevistas

#### **Guião de Entrevista ao Corpo Docente e Não-Docente da Faculdade de Economia**

##### Objetivos Gerais:

- Avaliar o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho de alguns docentes e não docentes da Faculdade de Economia;
- Recolher opiniões relativas ao teletrabalho e à forma como a instituição se adaptou às mudanças impostas pela pandemia de COVID-19.

##### Bloco A - Pré-Entrevista/Legitimação da Entrevista

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Questões Orientadoras</b>
– Informar o entrevistado acerca dos objetivos da entrevista;	– Breve explicação acerca do tema e objetivos do trabalho e da entrevista;
– Garantir a confidencialidade da entrevista;	– Assegurar o caráter confidencial e de anonimato dos elementos recolhidos durante a entrevista;
– Recolher dados pessoais e profissionais sobre o entrevistado, para efeitos de caracterização da amostra.	– Questionar o entrevistado sobre idade, habilitações literárias, a sua antiguidade na Faculdade e o grupo de trabalhadores a que pertence (pessoal docente ou pessoal técnico) e a posição hierárquica.

Bloco B - Durante a Entrevista

<b>Indicador</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Questões Orientadoras</b>
<p><i>Bem-estar e Qualidade de Vida no Trabalho</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Compreender o que afeta, positiva e negativamente, o sentimento de bem-estar e a satisfação dos trabalhadores, no local de trabalho;</li> <li>– Averiguar se as exigências do trabalho interferem na vida pessoal, indicando também se há ou não sobrecarga;</li> <li>– Recolher possíveis soluções a implementar para melhorar o bem-estar no trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Quais os fatores que influenciam de forma positiva o seu bem-estar, no local de trabalho? E de forma negativa?</li> <li>– Sente que a qualidade de vida no trabalho afeta a sua qualidade de vida pessoal? De que forma?</li> <li>– A quantidade de tempo que o seu trabalho ocupa dificulta o cumprimento das suas responsabilidades familiares? De que forma?</li> <li>– Na sua opinião, como é que o bem-estar pode ser melhorado no seu local de trabalho?</li> </ul>

<b>Indicador</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Questões Orientadoras</b>
<p><i>Mudança Organizacional: O Contexto Pandémico</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Perceber as perspetivas dos docentes e não-docentes quanto às vantagens e desvantagens do teletrabalho;</li> <li>– Averiguar como e se a instituição em questão demonstrou um carácter resiliente aquando da pandemia de COVID-19;</li> <li>– Averiguar de que forma o contexto pandémico e, conseqüentemente, a obrigatoriedade do trabalho remoto, afetou os docentes e não-docentes, a nível do seu bem-estar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aquando da pandemia de COVID-19, viu a transição para o trabalho remoto como uma experiência positiva ou negativa? Explique porquê.</li> <li>– A instituição onde trabalha teve facilidade em adaptar a sua rotina organizacional face ao período pandémico? (Exemplo: tecnologias disponíveis, canais de comunicação, etc).</li> <li>– Quais foram as maiores dificuldades que encontrou na primeira fase de confinamento?</li> <li>– Sente que teria um maior bem-estar e qualidade de vida no trabalho exercendo as suas funções presencial ou remotamente? Porquê?</li> </ul>

#### Bloco C - Finalização da Entrevista

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Questões Orientadoras</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Questionar o entrevistado com a finalidade de saber se tem dúvidas ou questões;</li> <li>– Agradecer a colaboração do entrevistado.</li> </ul>	

## BIBLIOGRAFIA

Grote, G., Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70 (2), 149–167.

Raghavan, A., Demircioglu, M.A., Orazgaliyev, S. (2021). COVID-19 and the New Normal of Organizations and Employees: An Overview. *Sustainability*, 3, 1-19.

Robertson, M. K., O'reilly, J. & Hannah, D. R. (2020). Finding Meaning in Relationships: the impact of network ties and structure on the meaningfulness of work. *Academy of Management Review*, 45 (3), 596-619.

Elizur, D., Shye, S. (1990). Quality of Work Life and its Relation to Quality of Life. *Applied Psychology: An International Review*, 39 (3), 275-291.

## Guião de Entrevista – Estudantes da Faculdade de Economia

Objetivos Gerais:

- Avaliar a relação entre o bem-estar e a satisfação académica dos estudantes da Faculdade de Economia;
- Recolher opiniões quanto aos impactos que a pandemia teve na adaptação dos métodos de ensino e na aprendizagem dos alunos.

### Bloco A - Pré-Entrevista/Legitimação da Entrevista

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Questões Orientadoras</b>
– Informar o entrevistado acerca dos objetivos da entrevista;	– Breve explicação acerca do tema e objetivos do trabalho e da entrevista;
– Garantir a confidencialidade da entrevista;	– Assegurar o carácter confidencial e de anonimato dos elementos recolhidos durante a entrevista;
– Recolher dados para efeitos de caracterização da amostra.	– Questionar o entrevistado sobre idade e o ciclo de estudos que frequenta.

Bloco B - Durante a Entrevista

<b>Indicador</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Questões Orientadoras</b>
<i>Relação entre o Bem-Estar e a Satisfação Académica</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Averiguar os fatores que influenciam o bem-estar dos estudantes, de forma positiva e negativa;</li> <li>- Recolher possíveis soluções a implementar para melhorar o bem-estar no trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O que tem um impacto positivo no seu bem-estar, no local onde estuda?</li> <li>- O que tem um impacto negativo no seu bem-estar, no local onde estuda?</li> <li>- Na sua opinião, como é que o bem-estar dos estudantes poderia ser melhorado na sua instituição de ensino?</li> </ul>

<b>Indicador</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Questões Orientadoras</b>
<i>O Contexto Pandémico</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perceber as perspetivas dos estudantes quanto às vantagens e desvantagens do ensino à distância;</li> <li>- Averiguar como e se a instituição em questão demonstrou um carácter resiliente aquando da pandemia de COVID-19;</li> <li>- Averiguar de que forma o contexto pandémico afetou os estudantes, a nível do seu bem-estar e saúde mental/emocional e recolher possíveis soluções.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aquando da pandemia de COVID-19, viu a transição para o ensino remoto como uma experiência positiva ou negativa? Explique porquê;</li> <li>- A instituição onde estuda teve facilidade em adaptar os métodos de ensino no período pandémico? (Exemplo: tecnologias disponíveis, canais de comunicação, etc);</li> <li>- A nível do desempenho académico, quais foram os impactos da pandemia no seu bem-estar e saúde mental/emocional? O que poderia ter sido feito para os minimizar? (Se pretender, pode também descrever exemplos de situações das quais teve conhecimento).</li> </ul>



### Bloco C - Finalização da Entrevista

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Questões Orientadoras</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– Questionar o entrevistado com a finalidade de saber se tem dúvidas ou questões;</li><li>– Agradecer a colaboração do entrevistado.</li></ul>	

### BIBLIOGRAFIA

Brazeau, G.A., Frenzel, J.E., Prescott, W.A. (2020). The Covid-19 Pandemic Across The Academy: Facilitating Wellbeing in a Turbulent Time. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 84 (6): 688-691.

Bertoni, M., Cavapozzi, D., Pasini, G., Pavese, C. (2021). Remote working and mental health during the first wave of COVID-19 pandemic.

## Entrevistas - Respostas

### **Questões - Corpo Docente e Não-Docente da Faculdade de Economia**

Estas questões foram concebidas no âmbito da realização do Relatório de Estágio Curricular, para a obtenção do grau de Mestre em Administração Público-Privada. Têm como finalidade avaliar o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho dos docentes e não-docentes da Faculdade de Economia, bem como recolher opiniões quanto a alguns aspetos relacionados ao período pandémico vivido.

Todos os dados recolhidos são anónimos e serão apenas utilizados para o fim exposto.

Obrigada pela sua colaboração!

#### Caraterização da Amostra:

- Idade: 43
- Habilitações Literárias: Doutoramento
- Indique a sua antiguidade na FEUC: desde 2014
  
- Pertence a que grupo de trabalhadores? (assinalar com X)  
 Pessoal Docente  
 Pessoal Técnico (todos/as os/as trabalhadores/as que não estão na carreira docente)
  
- Indique a sua posição hierárquica (assinalar com X):  
 Trabalhador/a sem responsabilidade de chefia  
 Trabalhador/a com responsabilidade de chefia (divisão/unidade/projeto)  
 Trabalhador/a com responsabilidade de gestão estratégica (direção ou superior)  
  
 Docente sem responsabilidade de chefia  
 Docente com responsabilidade de chefia (unidade/departamento/projeto)

Bem-estar e Qualidade de Vida no Trabalho

- Quais os fatores que influenciam de forma positiva o seu bem-estar, no local de trabalho? E de forma negativa?

*O que mais influencia, de forma positiva ou negativa, é o ambiente de trabalho e as dinâmicas interpessoais. Trabalhar num ambiente aberto, saudável e onde haja liberdade e condições para trabalhar, e onde o trabalho é reconhecido, influencia sem dúvida a qualidade do trabalho e o sentimento de pertença e bem-estar.*

- Sente que a qualidade de vida no trabalho afeta a sua qualidade de vida pessoal? De que forma?

*Sem dúvida. O equilíbrio trabalho-casa/vida pessoal é essencial, mas infelizmente o volume de trabalho, as múltiplas tarefas que um docente tem de cumprir – docência, investigação, gestão académica- acabam por não permitir esse equilíbrio de forma saudável. Muitas vezes não nos colocamos limites sob pena de não cumprirmos determinados objetivos ou exigências profissionais e acabamos por comprometer e prejudicar a vida pessoal e familiar. Já não me lembro de ter um fim de semana em que não trabalho!*

- O tempo que o seu trabalho ocupa dificulta o cumprimento das suas responsabilidades familiares? De que forma?

*Sim. Ver resposta acima.*

- Na sua opinião, como é que o bem-estar pode ser melhorado no seu local de trabalho?

*Criando melhores condições de trabalho – em termos de equipamentos e recursos, mas também em termos de condições não materiais: menos trabalho administrativo, mais tempo para a investigação e criando melhores formas de compensação do trabalho docente que não é, a meu ver, devidamente reconhecido na avaliação de desempenho.*

### Mudança Organizacional: O Contexto Pandêmico

- Aquando da pandemia de COVID-19, viu a transição para o trabalho remoto como uma experiência positiva ou negativa? Explique porquê.

*Inicialmente, e uma vez que estávamos perante uma realidade completamente nova, foi uma experiência menos positiva. Também estava na altura com funções de gestão, como subdiretora para as questões pedagógicas, o que fez com que o turbilhão de trabalho, de decisões a serem tomadas e de criação de condições para uma mais rápida adaptação de toda a comunidade académica às novas circunstâncias, tornaram essa transição num período particularmente difícil, desafiante e muito desgastante. Depois fomos-nos adaptando à nova realidade e criando práticas que se foram consolidando e melhorando à medida que íamos aprendendo com as restrições da pandemia. Neste momento, creio que todos reconhecemos alguns dos benefícios do trabalho remoto, mas também sabemos valorizar melhor o trabalho presencial, sobretudo em termos de docência, aprendizagem.*

- A instituição onde trabalha teve facilidade em adaptar a sua rotina organizacional face ao período pandémico? (Exemplo: tecnologias disponíveis, canais de comunicação, etc).

*Inicialmente creio que a UC teve alguma dificuldade em se ajustar à realidade, mas rapidamente desenvolveu instrumentos e plataformas que visaram permitir essa transição.*

- Quais foram as maiores dificuldades que encontrou na primeira fase de confinamento, na execução do seu trabalho?

*Sobretudo a dificuldade em manter os estudantes envolvidos na dinâmica das aulas. As aulas remotas foram uma necessidade para se manter o calendário e o processo de aprendizagem, mas as circunstâncias em que muitos o fizeram não eram as melhores e isso refletia-se numa menor disponibilidade dos estudantes. Também me foi difícil lidar*

*com as questões de saúde mental dos nossos estudantes e com o facto de, estando sempre em casa, nem sempre nos termos colocado limites em termos de horário de trabalho.*

Sente que teria um maior bem-estar e qualidade de vida no trabalho exercendo as suas funções presencial ou remotamente? Porquê?

*Considero que o remoto tem uma série de vantagens a que é preciso dar valor e que devemos apresentar, desde logo em termos de eficiência e racionalidade no uso e organização do nosso tempo e agenda. Mas a dimensão presencial é insubstituível sobretudo quando falamos em processos de aprendizagem e desenvolvimento de competências que não são compatíveis com tecnologias e trabalho à distância. Há uma dimensão de bem-estar que está, na minha opinião, ligada ao contacto com os estudantes e com os colegas. A socialização é essencial para o bem-estar pessoal e profissional e para uma melhor qualidade de vida.*

## Questões - Corpo Docente e Não-Docente da Faculdade de Economia

Estas questões foram concebidas no âmbito da realização do Relatório de Estágio Curricular, para a obtenção do grau de Mestre em Administração Público-Privada. Têm como finalidade avaliar o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho dos docentes e não-docentes da Faculdade de Economia, bem como recolher opiniões quanto a alguns aspetos relacionados ao período pandémico vivido.

Todos os dados recolhidos são anónimos e serão apenas utilizados para o fim exposto.

Obrigada pela sua colaboração!

### Caraterização da Amostra:

- Idade: \_\_\_\_51\_\_\_\_
- Habilitações Literárias: \_\_\_\_Licenciatura\_\_\_\_
- Indique a sua antiguidade na FEUC: \_\_27 anos\_\_\_\_
  
- Pertence a que grupo de trabalhadores? (assinalar com X)
  - ( ) Pessoal Docente
  - ( X) Pessoal Técnico (todos/as os/as trabalhadores/as que não estão na carreira docente)
  
- Indique a sua posição hierárquica (assinalar com X):
  - ( ) Trabalhador/a sem responsabilidade de chefia
  - ( ) Trabalhador/a com responsabilidade de chefia (divisão/unidade/projeto)
  - ( X) Trabalhador/a com responsabilidade de gestão estratégica (direção ou superior)
  
  - ( ) Docente sem responsabilidade de chefia
  - ( ) Docente com responsabilidade de chefia (unidade/departamento/projeto)
  - ( ) Docente com responsabilidade de chefia (direção ou superior)

---

### Bem-estar e Qualidade de Vida no Trabalho

- Quais os fatores que influenciam de forma positiva o seu bem-estar, no local de trabalho? E de forma negativa? Capacidade de introduzir melhoria e de eu própria ser geradora de soluções de bem-estar para a equipa. De forma negativa, o contrário.
- Sente que a qualidade de vida no trabalho afeta a sua qualidade de vida pessoal? De que forma? Se não estiver satisfeita no meu local de trabalho a minha vida pessoal é afetada em termos de disponibilidade real e em termos de energia para a realização de outras tarefas
- O tempo que o seu trabalho ocupa dificulta o cumprimento das suas responsabilidades familiares? De que forma? Sim, porque o trabalho entra pela vida pessoal a dentro
- Na sua opinião, como é que o bem-estar pode ser melhorado no seu local de trabalho? Na FEUC, na minha opinião, a grande dificuldade prende-se com falta de recursos humanos

### Mudança Organizacional: O Contexto Pandémico

- Aquando da pandemia de COVID-19, viu a transição para o trabalho remoto como uma experiência positiva ou negativa? Explique porquê. Positiva, porque nos permitiu manter a Faculdade a funcionar sem descurar as preocupações sanitárias
- A instituição onde trabalha teve facilidade em adaptar a sua rotina organizacional face ao período pandémico? (Exemplo: tecnologias disponíveis, canais de

comunicação, etc). sim, rapidamente foram adquiridos equipamentos e encontradas soluções seguras de trabalho remoto

- Quais foram as maiores dificuldades que encontrou na primeira fase de confinamento, na execução do seu trabalho? Maior dificuldade em falar com a equipa, enquanto um todo
- Sente que teria um maior bem-estar e qualidade de vida no trabalho exercendo as suas funções presencial ou remotamente? Porquê? Numa Faculdade onde toda a atividade se encontra a ser efetuada de forma presencial, com todos os intervenientes (docentes e discentes) a deslocarem-se à Faculdade, o trabalho tenderá a ser exercido presencialmente.



## Questões - Corpo Docente e Não-Docente da Faculdade de Economia

### Caraterização Sociodemográfica:

- Idade: 49
  - Género: F
  - Habilitações Literárias: Licenciatura
  - Indique a sua antiguidade na FEUC: 30
  
  - Pertence a que grupo de trabalhadores? (assinar com X)
    - ( ) Pessoal Docente
    - (X) Pessoal Técnico (todos/as os/as trabalhadores/as que não estão na carreira docente)
  
  - Indique a sua posição hierárquica (assinalar com X):
    - ( ) Trabalhador/a sem responsabilidade de chefia
    - (X) Trabalhador/a com responsabilidade de chefia (divisão/unidade/projeto)
    - ( ) Trabalhador/a com responsabilidade de gestão estratégica (direção ou superior)
  
    - ( ) Docente sem responsabilidade de chefia
    - ( ) Docente com responsabilidade de chefia (unidade/departamento/projeto)
    - ( ) Docente com responsabilidade de chefia (direção ou superior)
- 

### Bem-estar e Qualidade de Vida no Trabalho

- Quais os fatores que influenciam de forma positiva o seu bem-estar, no local de trabalho?  
*Ambiente entre colegas de trabalho e com as chefias e condições (em termos de infraestruturas e de meios/utensílios) de trabalho*
- E de forma negativa?

*Ausência dos 2 elementos acima referidos*

- Sente que a qualidade de vida no trabalho afeta a sua qualidade de vida pessoal?  
*MUITO*
- De que forma?  
*Quando o trabalho não corre bem, tal manifesta-se na vida pessoal e na autoestima da pessoa*
- O tempo que o seu trabalho ocupa dificulta o cumprimento das suas responsabilidades familiares? *Por vezes*
- De que forma?  
*Adiando algumas tarefas*
- Na sua opinião, como é que o bem-estar pode ser melhorado no seu local de trabalho?  
*Sempre que possível, equilibrando o trabalho com a vida pessoal; reportando às chefias aspetos que possam ser melhorados, bem como situações mais delicadas que tenham ocorrido OU que possam vir a ocorrer, de forma a prevenir resultados/consequências negativos/as*

*Mudança Organizacional: O Contexto Pandémico*

- Aquando da pandemia de COVID-19, viu a transição para o trabalho remoto como uma experiência positiva ou negativa? Explique porquê.  
*Positiva e negativa.*  
*Negativa, logo ao início, por causa da situação inesperada e de milhares de dúvidas e de questões que acarretava. Mas, no fundo, revelou-se uma experiência bastante positiva, pois o resultado foi esse mesmo: positivo, apesar das adversidades, em termos de ausências de meios, por exemplo, verificadas e de ter sentido, no fim, que a situação foi ultrapassada e que demos o nosso melhor*

- A instituição onde trabalha teve facilidade em adaptar a sua rotina organizacional face ao período pandémico? (Exemplo: tecnologias disponíveis, canais de comunicação, etc).

*No 1º confinamento não estávamos, de todo, preparados e foi um pouco difícil, tivemos que trabalhar com os materiais que tínhamos, por exemplo, o computador (com a torre), mas sem impressora e sem telefone de serviço; no 2º confinamento (alguns de nós), já tínhamos um portátil, mas continuámos sem impressora e sem telefone de serviço*

- Quais foram as maiores dificuldades que encontrou na primeira fase de confinamento, na execução do seu trabalho?

*O espaço em casa, que teve que ser dividido por toda a família, por vezes, problemas com a internet (ausência)*

- Sente que teria um maior bem-estar e qualidade de vida no trabalho exercendo as suas funções presencial ou remotamente? Porquê?

*Presencialmente, sem dúvida, por causa da disponibilidade de meios ao meu alcance e também pelo facto de ter a necessidade de cumprir uma rotina que me afaste de casa, por exemplo, e me “obrigue” a cumprir os rituais diário ( higiene pessoal, vestir, etc)... Pela minha experiencia, o facto de trabalhar em casa, ao fim de um certo tempo, torna-se sufocante e com consequências a nível psicológico ...*

## **Questões - Estudantes da Faculdade de Economia**

Estas questões foram concebidas no âmbito da realização do Relatório de Estágio Curricular, para a obtenção do grau de Mestre em Administração Público-Privada. Têm como finalidade avaliar a relação entre o bem-estar e a satisfação académica dos estudantes da Faculdade de Economia, bem como recolher opiniões quanto aos impactos que a pandemia teve na adaptação dos métodos de ensino e na aprendizagem dos alunos.

Todos os dados recolhidos são anónimos e serão apenas utilizados para o fim exposto.

Obrigada pela sua colaboração!

### Caraterização da Amostra:

- Idade: 20
- Aluno de (assinalar com X):
  - (X) Licenciatura
  - ( ) Mestrado
  - ( ) Pós-Graduação
  - ( ) Doutoramento

### A relação entre o bem-estar e a satisfação académica

- O que tem um impacto positivo no seu bem-estar, no local onde estuda? Existência de espaços verdes; boa qualidade de infraestruturas e a sua manutenção; oferta de outras experiências de ensino e eventos na faculdade.
- O que tem um impacto negativo no seu bem-estar, no local onde estuda? Preço elevado da habitação perto da faculdade e outros custos associados.
- Na sua opinião, como é que o bem-estar dos estudantes poderia ser melhorado na sua instituição de ensino? Primeiramente, ouvindo as suas reivindicações e, posteriormente, apostando em resolver os problemas nas suas raízes, nomeadamente

melhorando o acesso à habitação dos estudantes deslocados e percebendo quais as suas necessidades dentro e fora do local de estudo.

### **O Contexto Pandémico**

- Aquando da pandemia de COVID-19, viu a transição para o ensino remoto como uma experiência positiva ou negativa? Explique porquê. – O ensino remoto trouxe aspetos negativos e aspetos positivos. Positivos: poder controlar os horários; reduzir custos de transporte e habitação; Negativos: aumento significativo dos trabalhos e avaliações; pressão psicológica e falta de sociabilidades.
- A instituição onde estuda teve facilidade em adaptar os métodos de ensino no período pandémico? (Exemplo: tecnologias disponíveis, canais de comunicação, etc). Indique os aspetos positivos e os que poderiam ser melhorados. – Sim, foi relativamente rápida na instalação de equipamentos, mas a comunicação entre os estudantes/serviços académicos ficou muito comprometida, possivelmente pela elevada quantidade de contactos. Poderiam ser melhorados os canais de comunicação não só entre os alunos e os serviços, mas também entre os docentes e os serviços.
- A nível do desempenho académico, quais foram os impactos da pandemia no seu bem-estar e saúde mental/emocional? O que poderia ter sido feito para os minimizar? (Se pretender, pode também descrever exemplos de situações das quais teve conhecimento). – Durante os variados confinamentos não senti um impacto negativo a nível de saúde mental porque, felizmente, vivo num ambiente rural onde a pandemia pouco afetou as sociabilidades do quotidiano. No entanto, emocionalmente senti-me abalada por não poder conviver fisicamente com os meus amigos da faculdade.

## Questões - Estudantes da Faculdade de Economia

Estas questões foram concebidas no âmbito da realização do Relatório de Estágio Curricular, para a obtenção do grau de Mestre em Administração Público-Privada. Têm como finalidade avaliar a relação entre o bem-estar e a satisfação académica dos estudantes da Faculdade de Economia, bem como recolher opiniões quanto aos impactos que a pandemia teve na adaptação dos métodos de ensino e na aprendizagem dos alunos.

Todos os dados recolhidos são anónimos e serão apenas utilizados para o fim exposto.

Obrigada pela sua colaboração!

### Caraterização da Amostra:

- Idade: 23
- Aluno de (assinalar com X):
  - () Licenciatura
  - (X) Mestrado
  - () Pós-Graduação
  - () Doutoramento

### A relação entre o bem-estar e a satisfação académica

- O que tem um impacto positivo no seu bem-estar, no local onde estuda?  
**R:** O material de apoio de apoio à aula (projeter, áudio, quadro, etc), diversas casas de banho à disposição e bar com bastante escolha disponível.
- O que tem um impacto negativo no seu bem-estar, no local onde estuda? Preço elevado da habitação perto da faculdade e outros custos associados.  
**R:** Mesas individuais pequenas e muitas vezes com falta de estabilidade, cadeiras não muito confortáveis e aulas demasiado grandes.

- Na sua opinião, como é que o bem-estar dos estudantes poderia ser melhorado na sua instituição de ensino

**R:** Melhorando as mesas/cadeiras e diminuir o tempo seguido de aulas, ao invés de aulas de 2H30 fazer aulas de 1h com intervalos mais curtos entre elas.

### **O Contexto Pandémico**

- Aquando da pandemia de COVID-19, viu a transição para o ensino remoto como uma experiência positiva ou negativa? Explique porquê.

**R:** Na minha opinião, existem tanto aspetos positivos como negativos. A praticidade para assistir às aulas assim como a liberdade para o fazer no conforto de casa, são para mim alguns dos aspetos positivos que se destacam. Por outro lado, num período inicial tivemos a questão dos professores não estarem habituados a ensinar nesse formato, sendo assim uma qualidade de ensino inferior à presencial (aspeto, que a meu ver, melhorou com a habituação), e a falta de comunicação entre colegas, que em algumas unidades curriculares é importante. Apesar disto os aspetos positivos sobressaem, tendo sido uma experiência positiva para mim.

- A instituição onde estuda teve facilidade em adaptar os métodos de ensino no período pandémico? (Exemplo: tecnologias disponíveis, canais de comunicação, etc). Indique os aspetos positivos e os que poderiam ser melhorados.

**R:** Foram disponibilizados todos os meios necessários para que tudo decorresse com a maior normalidade possível para a altura. Num momento inicial foi complicado para os docentes que estavam menos habituados às novas tecnologias adaptarem-se a esta nova realidade, mas os instrumentos eram simples de trabalhar e por isso foi uma questão de tempo até que estivessem todos familiarizados.

- A nível do desempenho académico, quais foram os impactos da pandemia no seu bem-estar e saúde mental/emocional? O que poderia ter sido feito para os minimizar?

(Se pretender, pode também descrever exemplos de situações das quais teve conhecimento).

**R:** Sendo uma situação anormal, à qual nenhum de nós estava habituado, houve um impacto negativo tanto no meu bem-estar como na minha saúde mental. Senti-me ansiosa e tinha uma preocupação constante que inevitavelmente afetava o meu estudo. Algo que poderia ter sido feito é: as escolas poderiam ter disponibilizado consultas de psicologia remotas e gratuitas aos estudantes e deviam também incentivar à participação dos estudantes nas mesmas.