



**Universidade do Minho**  
Escola de Economia e Gestão

Ana Catarina Martins Soares

**O Impacto do Trabalho nas Relações de  
Amizade dos Académicos**

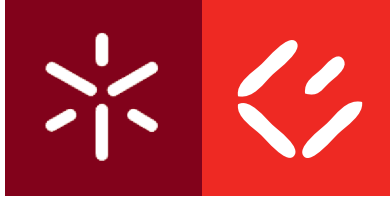
**O Impacto do Trabalho nas Relações de Amizade dos Académicos**

Ana Catarina Martins Soares

UMinho | 2020

julho de 2020





**Universidade do Minho**  
Escola de Economia e Gestão

Ana Catarina Martins Soares

**O Impacto do Trabalho nas Relações de  
Amizade dos Académicos**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado em Estudos de Gestão

Trabalho efetuado sob a orientação da  
**Professora Doutora Gina Gaio Santos**

julho de 2020

## **Despacho RT - 31 /2019 - Anexo 3**

### **Declaração a incluir na Tese de Doutoramento (ou equivalente) ou no trabalho de Mestrado**

#### **DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS**

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.



**Atribuição  
CC BY**

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Agradecimentos**

Sem sonhar nunca teria sido possível.

Aos meus pais Laura e José, agradeço sempre que me permitiram sonhar. Agradeço os valores, a dedicação e ainda, por toda a força que sempre me deram, sobretudo por me ensinarem a lutar.

Ao Bruno, agradeço por sempre me fazer acreditar ser capaz de realizar todos os sonhos, por nunca me deixar desistir e por estar sempre pronto a encorajar e apoiar. Agradeço ainda mais por estar sempre lá.

Às minhas irmãs Raquel, Maria, Sandra e Cristina agradeço pelo pilar que sempre foram na minha vida, pelos ensinamentos e conselhos que me dão.

Aos meus sobrinhos Rafaela, Gonçalo, Thomas, Dinis, Joël e David, agradeço pelo sorriso que têm, que me desperta vontade de todos os dias ser melhor.

A todos os académicos que participaram neste estudo, agradeço pelo tempo que dedicaram às entrevistas e que fizeram possível esta dissertação.

À Professora Doutora Gina Gaio Santos, orientadora da dissertação, o meu mais sincero obrigada por ter aceite este desafio e pelas contribuições para este trabalho. Agradeço profundamente todo o tempo que me dedicou.

Por fim, agradeço a todos os meus professores e educadores que muitas vezes abdicaram do seu tempo por mim e porque hoje, mais que nunca, compreendo o que fazem e quem são.

## **DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE**

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

## **Resumo**

**Título:** O Impacto do Trabalho nas Relações de Amizade dos Académicos

O impacto do trabalho nas relações de amizade dos académicos é um tema que ainda não foi muito explorado, de facto muitos estudos sobre o impacto do trabalho na esfera familiar, no entanto, as relações de amizade não têm sido tão estudadas.

Vivemos uma realidade em que as relações interpessoais assumem cada vez mais importância, em que o equilíbrio entre trabalho e vida extralaboral é essencial, no entanto, a carreira continua a sobrepor-se muitas vezes à vida extralaboral. Portanto, o objetivo principal deste estudo foi analisar as percepções de um conjunto de académicos quanto ao impacto e potenciais conflitos entre o trabalho e as suas relações sociais e interpessoais. Investigou-se como as mudanças na profissão académica, das últimas décadas, têm impactado o equilíbrio entre o trabalho e a vida extralaboral, particularmente na componente das relações de amizade.

Em termos metodológicos optou-se por seguir uma estratégia de pesquisa de natureza interpretativa. Para a recolha de dados utilizou-se a entrevista em profundidade, tendo sido realizadas trinta e seis entrevistas a académicos de ambos os sexos.

A análise das entrevistas foi feita com recurso a uma análise de conteúdo temática. Os resultados das entrevistas mostram que os académicos enfrentam várias dificuldades na manutenção de relações de amizade devido a fatores relacionados com o trabalho académico, como sejam a sobrecarga de trabalho e/ou a rivalidade e competição entre pares ao nível da promoção na carreira. Todavia, os resultados também revelam a grande importância das relações de amizade para o bem-estar geral dos académicos, e o facto de estas serem importantes fontes de apoio emocional e profissional.

O estudo reforça a importância do equilíbrio entre o trabalho e as relações extralaborais, neste caso, as relações interpessoais de amizade. Assiste-se no fundo à necessidade que os académicos têm em abstrair-se do trabalho para poderem usufruir das suas vidas em pleno e terem tempo livre para dedicar aos amigos e também a atividades de lazer. Por último, são realizadas algumas sugestões para a prática das organizações académicas, ao nível da gestão de recursos humanos, e apresentam-se as limitações do estudo e as pistas futuras de investigação na área.

**Palavras Chave:** Académicos, Amizade, Lazer, Relação Trabalho e Vida Extralaboral.

## **Abstract**

**Title:** The Impact of Work on Academics' Friendship Relations

The impact of academic work on friendship is a topic hardly explored; in fact, many of the academic studies have focused on the impact of academic work on the family sphere, neglecting the impact of work demands on interpersonal and friendship relationships.

We live in a world in which interpersonal relationships are increasingly important, and the balance between work and extra-work life is essential. However, career and work demands remain as a priority, with individuals' non-work life left in second place. Therefore, the main objective of this study was to analyze the perceptions of a group of academics regarding the impact and potential conflicts between work and their social and interpersonal relationships. We looked at how the changes in the academic profession, of the last decades, have affected the balance between work and non-work life, particularly in the component of friendship relations.

In methodological terms, it was decided to follow an interpretive research strategy. For data collection, an in-depth interview was used, with thirty-six interviews conducted with academics of both sexes. The analysis of the interviews was carried out using a thematic content analysis.

The results of the interviews show that academics face several difficulties in maintaining friendship relationships at work due to factors related to work requirements, such as work overload and/or rivalry and competition among peers in terms of career promotion. However, the results also reveal the great importance of friendship for the general well-being of this group of academics, and the fact that friendship is perceived as an important source of emotional and professional support.

The study reinforces the importance of a balance between work and non-work relationships, in this case, academics' friendship relationships. The study findings show that there is a need for academics to isolate themselves from work as a way to fully enjoy their lives and have free time to dedicate to friends and leisure activities.

Finally, some suggestions are made for the practice of academic organizations, in terms of human resource management, and the limitations of the study and future research suggestions are presented.

**Keywords:** Academics, Friendship, Leisure, Relationship between Work and Life.



## Índice

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	v
Abstract.....	vi
Introdução.....	1
1ª Parte: Revisão de Literatura.....	3
Capítulo 1: A carreira académica .....	3
1. Definição de carreira .....	3
1.1.A Carreira académica e as suas especificidades.....	5
1.2.Contextualização do Ensino Superior em Portugal .....	6
Capítulo 2: A Dimensão Extralaboral: Conceptualizações de Amizade e Lazer .....	13
2.1. Definição de Equilíbrio Trabalho- Vida Extralaboral.....	13
2.2. A vida extralaboral nas suas dimensões sociais: relações de amizade e lazer.....	15
2.2.1. A amizade no local de trabalho .....	17
2.3. Definição de Lazer .....	18
2ª Parte.....	21
Capítulo 3: Metodologia .....	21
3.1. Definição da Metodologia e da Estratégia de Pesquisa do estudo empírico.....	21
3.2. Caracterização dos participantes do estudo empírico.....	23
3.3. Procedimentos de análise dos dados .....	24
3ª Parte.....	30
Capítulo 4: Análise de Resultados .....	30
4.1. - Conceito de Amizade .....	30
4.2. Importância e Centralidade da Amizade .....	33
4.3. Fatores facilitadores vs. inibidores no estabelecimento de relações de amizade .....	40
4.4. As mudanças nas relações de amizade ao longo do tempo .....	51
Capítulo 5: Natureza do Trabalho Académico e seu Impacto na Vida Extralaboral.....	53
5.1. Satisfação com o trabalho académico .....	53
5.2. O Impacto Negativo do Trabalho Académico na Vida Extralaboral nas suas dimensões de Amizade e Lazer .....	61
5.3. O Impacto Positivo do Trabalho Académico na Vida Extralaboral nas suas dimensões de Amizade e Lazer .....	64
5.3.1. Atividades de Lazer e seus Benefícios .....	69

4ª Parte.....	72
6. Conclusões.....	72
6.1. Contributos teóricos do estudo .....	72
6.1.2. Implicações para a prática da gestão de pessoas na Academia .....	75
6.2. Limitações do estudo .....	76
6.3. Pistas para o futuro .....	77
Referências Bibliográficas .....	78
Anexos .....	82
I- Guião da entrevista .....	82

## **Índice de Tabelas**

TABELA 1- CATEGORIAS ACADÉMICAS NO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO, EM PORTUGAL .....	7
TABELA 2- NÚMERO DE ACADÉMICOS, POR GRUPO ETÁRIO, NATUREZA DO ESTABELECIMENTO DE ENSINO, TIPO DE ENSINO E CATEGORIA DA CARREIRA DOCENTE EM 2018/19.....	11
TABELA 3- DADOS DEMOGRÁFICOS DOS ENTREVISTADOS .....	24
TABELA 4- GRELHA DE ANÁLISE DE CONTEÚDO DO CONCEITO DE AMIZADE NO TRABALHO .....	25
TABELA 5- GRELHA DE ANÁLISE DE CONTEÚDO DA NATUREZA DO TRABALHO ACADÉMICO E SEU IMPACTO NA VIDA EXTRALABORAL .....	27
TABELA 6- GRELHA DE ANÁLISE DE CONTEÚDO DAS RELAÇÕES DE AMIZADE NO TRABALHO.....	28
TABELA 7- GRELHA DE ANÁLISE DE CONTEÚDO DAS QUESTÕES FINAIS .....	29
TABELA 8- SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO CONCEITO DE AMIZADE PELOS ENTREVISTADOS.....	30
TABELA 9- FUNÇÕES ASSOCIADAS ÀS RELAÇÕES DE AMIZADE, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS .....	33
TABELA 10- FATORES FACILITADORES DAS RELAÇÕES DE AMIZADE, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS .....	40
TABELA 11- FATORES QUE DIFICULTAM O ESTABELECIMENTO E MANUTENÇÃO DAS RELAÇÕES DE AMIZADE, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS .....	41
TABELA 12- COMPOSIÇÃO DA REDE/GRUPO DE AMIGOS, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS .....	46
TABELA 13- ASPETOS QUE GERAM SATISFAÇÃO NO TRABALHO ACADÉMICO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS .....	53
TABELA 14- ASPETOS QUE GERAM INSATISFAÇÃO NO TRABALHO ACADÉMICO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS.....	55
TABELA 15- IMPACTO NEGATIVO DO TRABALHO ACADÉMICO NA VIDA EXTRALABORAL, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	61
TABELA 16- IMPACTO POSITIVO DO TRABALHO ACADÉMICO NA VIDA EXTRALABORAL, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS.	65

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

GRÁFICO 1- NÚMERO DE ACADÉMICOS NO ENSINO PÚBLICO POLITÉCNICO VIA DIREÇÃO-GERAL DE ESTATÍSTICAS DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA .....	8
GRÁFICO 2- NÚMERO DE ACADÉMICOS NO ENSINO PÚBLICO UNIVERSITÁRIO VIA DIREÇÃO-GERAL DE ESTATÍSTICAS DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA .....	8
GRÁFICO 3-NÚMERO DE ACADÉMICOS NO ENSINO PRIVADO UNIVERSITÁRIO VIA DIREÇÃO-GERAL DE ESTATÍSTICAS DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA .....	9
GRÁFICO 4- NÚMERO DE ACADÉMICOS NO ENSINO PÚBLICO POLITÉCNICO VIA DIREÇÃO-GERAL DE ESTATÍSTICAS DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA .....	9

## **Introdução**

De acordo com Gomes e Cesário (2014), é muito importante que o tema de investigação seja significativo, contenha novidade, suscite curiosidade, possua âmbito e tenha capacidade de ação.

A área temática deste estudo é o equilíbrio entre trabalho e esfera extralaboral, mais especificamente as relações de amizade.

Ultimamente vemos uma crescente importância e pesquisa sobre a temática do equilíbrio entre trabalho e vida extralaboral devido à necessidade que existe em manter relações e em perceber como é que, por exemplo, as novas tecnologias ajudam ou não a aproximar os profissionais das suas famílias e das pessoas do seu círculo privado de vida.

O equilíbrio entre o trabalho e a vida extralaboral é um tema que tem sido bastante discutido nos últimos anos, no entanto, o mesmo não acontece quanto aos académicos e as relações de amizade. Conforme é referido por Craig e Kuykendall (2019) a manutenção de experiências de elevada qualidade em múltiplos papéis de vida é essencial para o bem-estar geral. Embora este facto tenha sido reconhecido há muito tempo na literatura trabalho-vida extralaboral, a investigação até à data tem-se centrado principalmente em experiências no trabalho e em funções familiares, negligenciado a questão das relações sociais de amizade. Daí o tema deste estudo, considerando as alterações que se deram na profissão académica nos últimos anos.

Assim, o objetivo principal deste estudo é analisar as perceções de um conjunto de académicos quanto ao impacto e potenciais conflitos entre o trabalho e as suas relações sociais. Para prosseguir com este objetivo, foram entrevistados trinta e seis académicos de uma universidade pública portuguesa, situados em várias fases da carreira académica. Pretendeu-se sobretudo analisar como as alterações na profissão académica, da última década, têm alterado o equilíbrio entre o trabalho e a vida extralaboral, nomeadamente na componente das relações de amizade. A este respeito, alguns autores sugerem que o apoio familiar e de amizade tem um impacto diferenciado no bem-estar dos indivíduos, embora relativamente poucos estudos investiguem como estas relações funcionam no dia-a-dia (Montpetit, Nelson & Tiberio, 2017).

Na sequência do objetivo geral desta dissertação são colocadas as seguintes questões de partida que, nesta dissertação, funcionam como hipótese norteadoras da pesquisa precisamente porque

articulam as diversas dimensões da pesquisa, funcionando como um verdadeiro ponto nodal no qual se encontram o tema, a teoria, a metodologia e os materiais ou fontes da pesquisa (Barros, 2008):

- 1) - Como se caracterizam as relações sociais dos académicos, nomeadamente as relações de amizade?
- 2) - De que modo o trabalho académico acaba por determinar a evolução das relações de amizade e de lazer, ou seja, a dimensão extralaboral da vida dos académicos?

Em termos de objetivos específicos, que serão utilizados para dar resposta às questões de partida do estudo, eles são os seguintes:

- 1) - Compreender como se formam e evoluem as relações de amizade dos académicos.
- 2) - Perceber se se essas relações de amizade funcionam como um fator de apoio e suporte na vida dos académicos.
- 3) Identificar quais os aspetos do trabalho académico que mais afetam as suas relações de amizade e de lazer.
- 4) - Propor um conjunto de práticas de Gestão de Recursos Humanos que promovam uma melhor conciliação entre o trabalho e a vida extralaboral dos académicos (na componente social e relacional).

Os contributos esperados, em termos práticos e teóricos, são vários tendo em conta que este é um tema pouco estudado podendo futuramente os resultados obtidos ter utilidade para a prática organizacional e servir de modelo a outras pesquisas. A nível académico também se torna útil para as instituições académicas entenderem em que medida os seus académicos se encontram absorvidos com o trabalho a ponto de não conseguirem encontrar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida extralaboral, nas suas dimensões sociais e relacionais.

A primeira parte do estudo incide na Revisão de Literatura, onde num primeiro capítulo abordamos a carreira académica e num segundo capítulo a Dimensão Extralaboral: Conceptualizações de Amizade e Lazer. Na segunda parte do estudo procedemos à definição da metodologia e à estratégia de pesquisa do estudo empírico. Na terceira parte procedemos à análise das entrevistas e finalmente, a conclusão onde constam os contributos do estudo, as limitações do estudo e as pistas para o futuro.

## **1ª Parte: Revisão de Literatura**

### **Capítulo 1: A carreira académica**

#### **1. Definição de carreira**

A palavra carreira é conhecida de todos, ligada ao lado profissional trazendo, por vezes, uma conotação negativa devido ao peso excessivo que pode ter na vida do indivíduo. No entanto, já vários autores a definiram e até hoje continuam a acompanhar a evolução do conceito. Para Chanlat (1995, p.65) a definição de "carreira é uma ideia historicamente recente, aparecendo no decorrer do século XIX, assim como suas derivadas: carreirismo e carreirista, surgidas no século XX. A própria palavra "carreira", como nos indica o dicionário, em sua aceção moderna, quer dizer: "um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão". Dito de outro modo, a ideia de carreira, nasce com a sociedade industrial capitalista liberal.

Entretanto surgiram várias definições de carreira assentes nas circunstâncias temporais em que cada autor as estudou. Martins (2001) afirma que uma meta na carreira é um resultado ocupacional que se deseja alcançar, resultado esse relativo a qualquer aspeto de carreira ou da sua interação com a vida pessoal.

Já de acordo com Santos (2011) é difícil encontrar uma definição de carreira visto haver uma enorme variedade de áreas que a estudam. Gomes, Cunha, Rego, Cunha, Cabral-Cardoso e Marques (2008), também nos dizem que não é fácil responder à questão sobre o que é uma carreira, isto porque atingir um nível de desenvolvimento pessoal satisfatório constitui um objetivo base de vida de qualquer indivíduo. Normalmente este desenvolvimento pessoal é paralelo ao desenvolvimento profissional e é aqui que se chega ao conceito de carreira e da importância que os indivíduos lhe atribuem.

Um outro autor que desenvolve o conceito carreira é Hall (2012) e dá-nos uma definição mais atualizada de carreira como sendo um conjunto de atitudes e comportamentos interligados a experiências de trabalho ao longo da vida do indivíduo. Este autor diz-nos que a carreira é na verdade uma perceção de trabalho que o indivíduo tem ao longo da vida através de atitudes e experiências.

As teorias tradicionais de carreira basearam-se num sistema de estruturas organizacionais claras e hierárquicas e numa economia em crescimento, quer seja através do crescimento das indústrias, da evolução tecnológica; ou da rápida globalização. Tudo isto contribuiu para um novo contexto de trabalho, exigindo novas e inovadoras formas de olhar para as carreiras. De acordo com Sullivan e Baruch (2009, p.1563) à medida que a previsibilidade e a estabilidade diminuam, percebeu-se que as teorias da

carreira tradicional, que assumiam um percurso de carreira linear e sem interrupções, já não explicavam adequadamente as realidades de muitos indivíduos. É então que surgem novos conceitos de carreira, que retratam realidades mais dinâmicas. Estes conceitos refletiram a mudança de carreiras desenvolvidas dentro das fronteiras organizacionais para modelos de carreira que passaram a enfatizar a autogestão de carreira e a empregabilidade. Competências individuais, resiliência e adaptabilidade tornaram-se características personalísticas mais importantes do que o compromisso organizacional, à medida que a segurança no emprego diminuiu, conforme explicado por Sullivan e Baruch (2009).

Segundo Sullivan e Baruch (2009) existem vários tipos ou modelos de carreira, sendo os mais conhecidos aqueles relativos à carreira proteana, à carreira sem fronteiras ou o modelo da carreira caleidoscópica. Estes três modelos de carreira constituem os modelos de carreira que mais desenvolvimentos teóricos e pesquisas empíricas conheceram nas décadas mais recentes.

Nos últimos anos, tem havido uma série de grandes mudanças, tanto nas estruturas organizacionais, nas relações de trabalho e nos padrões de carreira, cada vez mais diversos e com tendência a desenvolver-se em múltiplos âmbitos organizacionais, com trajetórias profissionais que evidenciam frequentes mudanças e transições. Neste novo contexto, as mudanças de carreira e as transições ocorrem com mais frequência, gerando trajetórias de trabalho descontínuas e fragmentadas. Assim, os indivíduos assumem uma maior responsabilidade no desenvolvimento de sua própria carreira profissional, procurando adquirir novos conhecimentos e competências que garantam a sua empregabilidade futura (Rivero, Dabos, Marino & Rodríguez, 2017).

Da mesma opinião partilha Dutra (2010) que nos diz que o desenvolvimento organizacional está intimamente ligado à capacidade de contribuição das pessoas que trabalham na organização. A valorização profissional, evidenciada por aumentos salariais e promoções ocorre na medida em que as pessoas são capazes de aumentar o seu nível de contribuição para o desenvolvimento organizacional. Assim, como explica Dutra (2010) as pessoas necessitam e procuram nas organizações as condições para o desenvolvimento contínuo e começam a dar relevância ao investimento do desenvolvimento pessoal. Cria-se, portanto, um novo conjunto de necessidades que se traduz em valorizar o conhecimento, em desenvolver competências (Dutra, 2010).

Após a definição geral de carreira apresentada e os desafios e mudanças que a ela se têm colocado nos últimos anos, abordaremos de seguida a carreira académica e as suas especificidades.

### **1.1. A Carreira académica e as suas especificidades**

O docente académico desempenha um conjunto de funções que muitos de nós não conhecem e muitas vezes discriminam. Torna-se relevante para o estudo aprofundar previamente o contexto de trabalho do docente académico, conhecer as circunstâncias e as funções a desempenhar.

De acordo com Hoffman, Zanini, Moura e Machado (2019), o contexto de trabalho do docente do ensino superior é complexo e multidimensional, já que coexistem na profissão dos académicos exigências e responsabilidades profissionais atravessadas por dimensões de cunho social, político e económico. Ainda a mesma autora enumera algumas funções que nos elucidam sobre a multidimensionalidade desta profissão, das quais, a produção e disseminação de conhecimento, ou seja, a investigação, a participação em reuniões, em congressos, orientação de alunos, escrita de artigos e publicações. Além de todo este trabalho que muitas vezes o aluno ou a sociedade muitas vezes não vê, ainda há a tradicional componente pedagógica, a do ensino. Podemos facilmente compreender que a componente pedagógica não passa apenas pelo período de aula visto que a própria aula exige planificação, preparação e acompanhamento da evolução ou do conhecimento produzido, entretanto.

São todas essas características que transformam a docência académica num modelo exemplar de imaterialidade, cujo resultado é o conhecimento (Hoffman et al., 2019).

Uma das características mais apreciadas do trabalho académico, *per se*, é exatamente a autonomia e independência que este concede a quem o exerce. Isto mesmo é sublinhado por Dearlove (2002) quando refere que o académico se vê a si próprio como um empresário, embora com a segurança que lhe é facultada por um salário estável que lhe é atribuído por outrem. Deste modo, os académicos não trabalham nem reconhecem propriamente a existência de uma chefia direta, á qual devam uma obediência formal.

Mais recentemente, porém, esta independência tem sido questionada pelas novas formas de gestão privada, também aplicadas ao Ensino Superior Público, designadas por Nova Gestão Pública (NGP) (Santiago & Carvalho, 2011) e que implicam que o desempenho dos académicos seja cada vez mais monitorizado, pelo cumprimento de métricas de desempenho demonstrativas de elevados níveis de produtividade individual, tendo assim, que passar a trabalhar por objetivos e sujeitos a mecanismos de controlo da qualidade do trabalho produzido, quer internos quer externos.

Efetivamente, um estudo de Kolsaker (2008), em universidades inglesas, demonstrou uma certa adaptabilidade dos académicos a esta nova realidade do seu contexto profissional, e a capacidade de reconhecerem que a NGP não é apenas uma forma de controlo, mas que, também, introduziu uma lógica



de eficiência no funcionamento e regulação das atividades académica. Todavia, esta nova realidade não deixa de suscitar sentimentos contraditórios, sendo que a perceção de muitos académicos é a de que as regras de gestão privada quando aplicadas ao Ensino Superior Público acabam por condicionar a integridade intelectual e a autonomia académicas, assim como o sentimento de colegialidade interpares (Kolsaker, 2008).

No caso dos académicos que trabalham em Universidades Públicas, Brewer, Ritz e Vandenabeele (2012) referem que os princípios da NGP estão a afetar os níveis de motivação destes, bem como a sua capacidade de prestação de serviços públicos de forma eficiente e equitativa. De acordo com os mesmos autores, a motivação para o serviço público é por definição “orientada para o cliente”, que no caso dos académicos inclui a comunidade discente, mas, também, a sociedade envolvente, sendo que essa mesma motivação poderá estar severamente diminuída, dada a dificuldade sentida na prestação de um bom serviço ao cliente.

## **1.2. Contextualização do Ensino Superior em Portugal**

Na atualidade, a universidade pública portuguesa encontra-se subjugada, também ela, às diretrizes da NGP. A Universidade atual sofre simultaneamente a pressão do Estado para expandir os seus serviços e valências, enquanto lhe é exigido parcimónia em termos orçamentais e financeiros (Oliveira, 2014). Conforme explicado por este autor, (Oliveira, 2014, p.48) “os Estados transferem para a universidade a capacidade de se organizar de acordo com as suas especialidades, de definir os seus objetivos estratégicos e a forma para os alcançar e de efetuar a sua gestão corrente, mas simultaneamente, controlam esta transferência através da manipulação das regras de financiamento e homologação dos sistemas de avaliação de processos e resultados”. Posto isto, os mecanismos de controlo estão assim também presentes na vida dos académicos portugueses.

Santiago e Carvalho (2011) referem ainda que as novas políticas do Ensino Superior atribuem uma importância crucial à transferência de conhecimento e tecnologia para o meio empresarial, na expectativa de induzir a inovação e de estimular a competitividade nacional em face dos desafios da globalização da economia. Para estes autores, a academia na atualidade é marcada por uma pluralidade de processos de produção, difusão, acesso e uso do conhecimento, nem sempre fáceis de conciliar entre si (Santiago & Carvalho, 2011).

Em termos de enquadramento legal, os Estatutos da Carreira Docente Universitária (ECDU) são de âmbito nacional e aplicam-se a todos os académicos do Ensino Superior em Portugal. Esta carreira é

regulada pela Lei da Assembleia da República, referente ao Estatuto da Carreira Docente Universitária, aprovado inicialmente pelo Decreto – Lei n.º 448/79, de 13 de novembro. Mais recentemente esta Lei sofreu alterações significativas promulgadas pelo Decreto Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto.

Na tabela 1 verificamos as Categorias do Docente Universitário em Portugal. Há dissemelhanças quanto ao Ensino Superior Universitário e o Ensino Superior Politécnico, no tocante às categorias existentes por subsistema. Já quanto ao tipo de ensino, o ensino Universitário Público conta com 21595 académicos, enquanto o Ensino Politécnico Público conta com 13688 académicos (tabela 2 a 5).

**Tabela 1- Categorias Académicas no Ensino Superior Público, em Portugal**

<b>Ensino Universitário</b>	<b>Ensino Politécnico</b>
<b>Professor catedrático</b>	Professor coordenador principal
<b>Professor associado</b>	Professor coordenador
<b>Professor auxiliar</b>	Professor adjunto
<b>Assistente</b>	Assistente
<b>Leitor</b>	Monitor
<b>Monitor</b>	Carreira de investigação
<b>Carreira de investigação</b>	Outras categorias
<b>Outras categorias <sup>(3)</sup></b>	

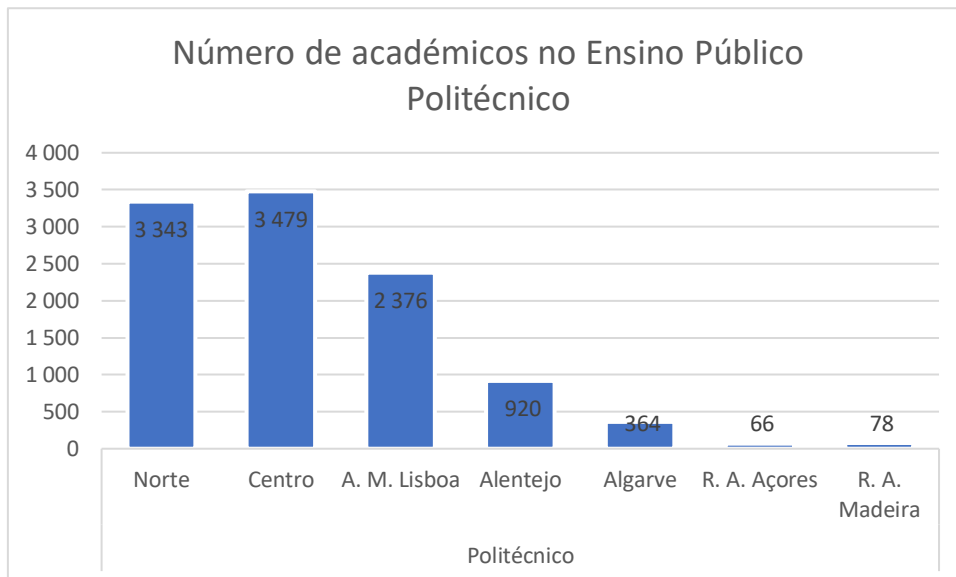
Fonte: DL n.º 205/2009, de 31 de agosto

De seguida, apresentamos o número de académicos no ensino superior em Portugal no ano 2019/2020 (DGEEC, 2020). Analisamos agora os dados relativos ao número absoluto de docentes do Ensino Superior, comparando entre o setor público e o setor privado.

Como podemos verificar pelas tabelas em baixo, o ensino público predomina em Portugal, sendo que conseqüentemente, o ensino privado universitário é minoritário em termos do número de docentes e discentes que agrega.

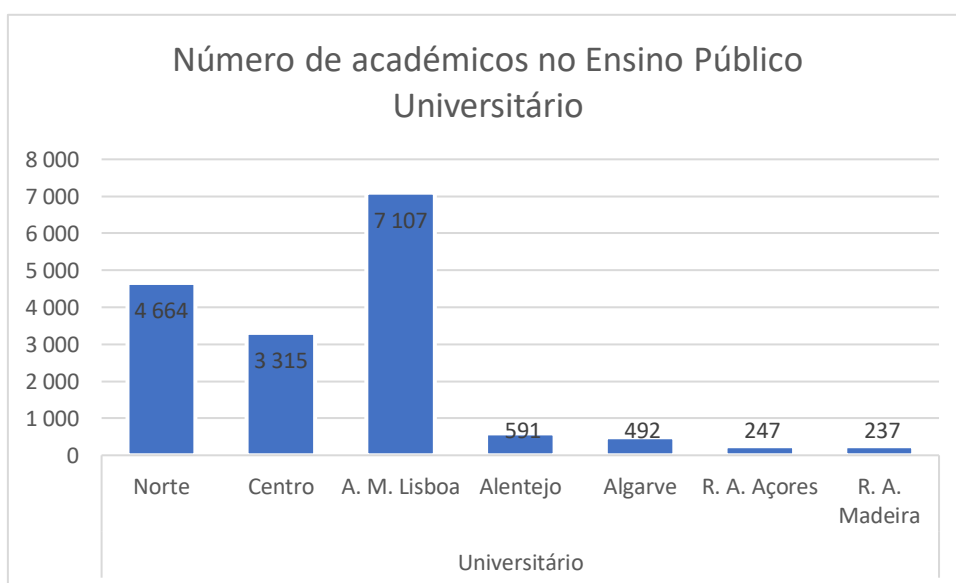
Em Portugal, no ano letivo 2019/2020 o Ensino Superior Universitário contava com 27 279 académicos, enquanto que o Ensino Superior Privado perfazia apenas 8004 académicos.

**Gráfico 1- Número de académicos no Ensino Público Politécnico via Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência**



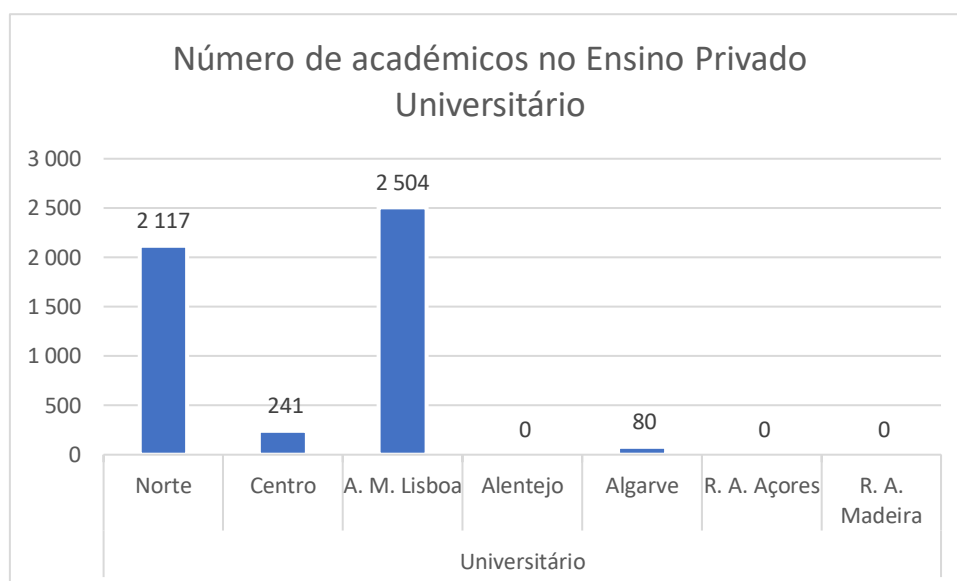
**Fonte:** Estatísticas dos Recursos Humanos do Ensino Superior, DGEEC, 2020

**Gráfico 2- Número de académicos no Ensino Público Universitário via Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência**



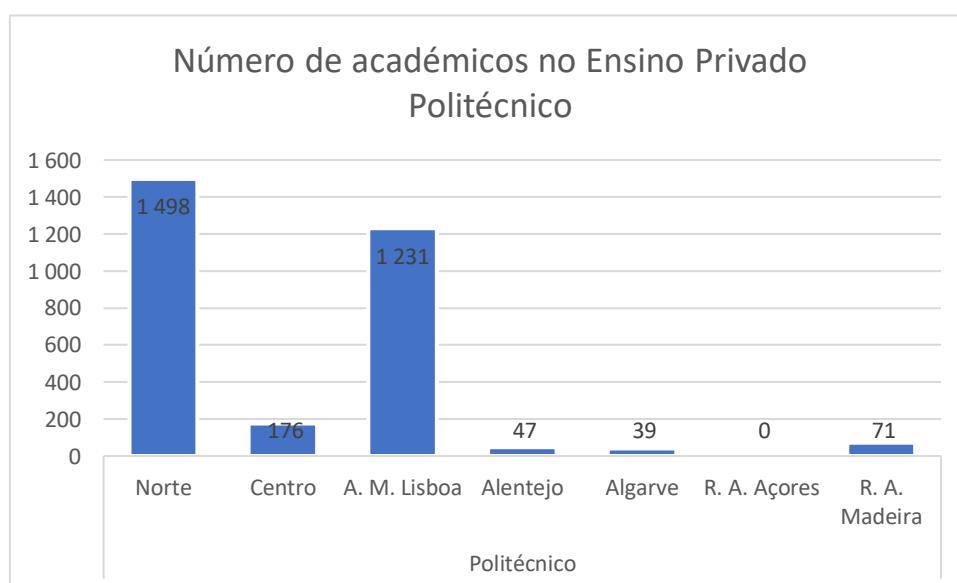
**Fonte:** Estatísticas dos Recursos Humanos do Ensino Superior, DGEEC, 2020

**Gráfico 3-Número de académicos no Ensino Privado Universitário via Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência**



**Fonte:** Estatísticas dos Recursos Humanos do Ensino Superior, DGEEC, 2020

**Gráfico 4- Número de académicos no Ensino Privado Politécnico via Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência**



**Fonte:** Estatísticas dos Recursos Humanos do Ensino Superior, DGEEC, 2020

Nos gráficos 1 a 4 podemos ver uma caracterização detalhada dos académicos do ensino superior em Portugal, por setor (público vs. privado e universitário vs. politécnico, grupo etário e categoria académica.

Como podemos ver, quer no ensino público e privado os cargos de topo estão distribuídos pela faixa etária mais velha, talvez sinónimo do longo caminho e objetivos a atingir para conseguir atingir a categoria de topo, que é a de Professor Catedrático. Apenas dois académicos portugueses atingiram esta categoria antes dos 40 anos no Ensino Superior Universitário. Para o ano letivo de 2018/2019, a categoria de “Professor Catedrático” representava 4,3% do total de docentes a lecionar em Portugal, verificando-se disparidade na análise por sexo: 76,5% homens e 23,5% mulheres. Já a categoria de “Professor Auxiliar”, a mais baixa na hierarquia académica, detinha a maior percentagem de docentes: 30,6%, distribuída, respetivamente por 54,1% homens e 45,9% mulheres. (DGEEC, 2020)

Já no Ensino Superior Politécnico, a categoria de “Professor Adjunto” detinha a maior percentagem de docentes: 19,1%, distribuídos, respetivamente por 51,8% homens e 48,2% mulheres.

A tabela 2 permite verificar, em detalhe, a distribuição dos académicos, em número absoluto, por grupo etário e categoria académica, visto que nas entrevistas realizadas no âmbito do estudo empírico ambos os critérios serão analisados.

**Tabela 2- Número de académicos, por grupo etário, natureza do estabelecimento de ensino, tipo de ensino e categoria da carreira docente em 2018/19**

Natureza e Tipo de ensino		Categoria	Grupo etário				
			<30	30-39	40-49	50-59	>=60
Público	Universitário	Professor catedrático	-	2	63	437	752
		Professor associado	-	24	400	1 060	839
		Professor auxiliar	37	1 104	3 024	3 142	1 091
		Assistente	501	1 109	813	560	270
		Leitor	7	38	50	50	31
		Monitor	138	-	1	-	-
		Carreira de investigação	1	29	80	60	28
		Outras categorias <sup>(1)</sup>	59	259	305	186	103
	Politécnico	Professor coordenador principal	-	-	4	23	9
		Professor coordenador	-	5	109	425	255
		Professor adjunto	15	781	2 459	1 972	606
		Assistente	338	1 380	1 419	539	90
		Monitor	28	1	4	1	-
		Carreira de investigação	-	1	-	-	-
	Outras categorias <sup>(2)</sup>	14	33	49	50	16	
			<b>1 138</b>	<b>4 766</b>	<b>8 780</b>	<b>8 505</b>	<b>4 090</b>
Privado	Universitário	Professor catedrático	-	-	13	56	204
		Professor associado	-	8	139	244	168
		Professor auxiliar	4	524	882	643	328
		Assistente	114	378	521	308	139
		Leitor	-	23	17	6	10
		Monitor	17	25	8	7	1
		Carreira de investigação	-	10	5	4	2
		Outras categorias <sup>(3)</sup>	3	30	39	25	37
	Politécnico	Professor coordenador principal	-	-	2	9	17
		Professor coordenador	1	28	123	151	90
		Professor adjunto	13	260	430	385	121
		Assistente	61	324	387	217	71
		Monitor	-	-	-	-	-
		Carreira de investigação	-	-	1	-	-
	Outras categorias <sup>(4)</sup>	14	86	112	112	47	
			<b>227</b>	<b>1 696</b>	<b>2 679</b>	<b>2 167</b>	<b>1 235</b>
<b>TOTAL</b>			<b>1 365</b>	<b>6 462</b>	<b>11 459</b>	<b>10 672</b>	<b>5 325</b>

Fonte: Estatísticas dos Recursos Humanos do Ensino Superior, DGEEC, 2020

De acordo com a DGEEC, para o ano letivo de 2018/2019 a representação das mulheres no Ensino Superior era de 45,1%, com uma percentagem aproximada dentro de cada subsistema: de 44,7% no Ensino Superior Público e de 46,4% no Ensino Superior Privado. No ensino Universitário, as mulheres representavam 42,9%, enquanto no Ensino Politécnico esse valor era de 48,6%. (DGEEC, 2020)

Quanto à nacionalidade dos académicos estrangeiros, em 2018/19, 3,5% (1 244) do total de docentes do Ensino Superior era de nacionalidade estrangeira, sendo os mais representativos (62,0% do total de docentes de nacionalidade estrangeira) oriundos, respetivamente, de Espanha (279), Brasil (146), Itália (128), Alemanha (118), e Reino Unido (100) (DGEEC, 2020)

A média etária dos docentes do Ensino Superior, em 2018/19, subiu para os 48 anos, não se observando diferença entre a média etária do ensino superior público e do ensino superior privado (DGEEC, 2020).

Após esta breve caracterização dos académicos portugueses, o capítulo dois desta dissertação vai explorar a relação entre a carreira dos académicos e a sua interação com a dimensão extralaboral da vida dos académicos, nomeadamente no que toca à componente social de amizade e tempo de lazer.

## **Capítulo 2: A Dimensão Extralaboral: Conceptualizações de Amizade e Lazer**

### **2.1. Definição de Equilíbrio Trabalho-Vida Extralaboral**

A expressão vida extralaboral remete-nos para algo fora do contexto laboral, ou seja, exterior ao trabalho. De acordo com Alvarenga (2015, p.1) “a vida privada está diretamente ligada aos relacionamentos de ordem social e familiar estabelecidos pelo empregado para o desenvolvimento das suas relações humanas no seio da sociedade” Conforme referido por Silva (2006, p.208) a vida privada é condição de expansão da personalidade de cada um, como tal é essencial que seja facultado ao indivíduo o tempo e o espaço necessários para poder desenvolver a sua vida privada, sem perturbação de terceiros. Também podemos definir o conceito de vida extralaboral como o binómio espaço-tempo extraprofissional que remete para a autodisponibilidade, como espaço-tempo de liberdade pessoal (Amado, 2005). Assim sendo, a vida extralaboral constitui uma dimensão cada vez mais relevante no funcionamento das organizações, isto porque a sua importância tende a aumentar ao longo das gerações. Não devendo confundir vida privada com privacidade, verifica-se que a vida privada está ligada aos relacionamentos sociais e familiares enquanto que a privacidade implica a existência de intimidade (Amado, 2005).

De acordo com Leite (2006) há dois modelos sobre a relação trabalho/domínio extralaboral que podem ser considerados referências clássicas sobre o assunto e que aparecem recorrentemente na literatura da área. O modelo da transferência ou *spillover*, e o modelo do conflito trabalho/família.

De acordo com o modelo da transferência ou *spillover*, as experiências do indivíduo que ocorrem no trabalho têm impacto no domínio extralaboral de tal forma que transitam para o domínio pessoal sob a forma de conflitos interpessoais em casa, por exemplo. Desta forma, os problemas transitam para o outro indivíduo- crossover. (Sanz-Vergel, Rodriguez-Muñoz & Nielson, 2015).

Esta transferência de vivências de um domínio para o outro pode implicar o extravasar de emoções positivas e/ou negativas, podendo os processos de *spillover* ser positivos ou negativos.

O outro modelo que descreve a relação trabalho-vida extralaboral é o conflito que pode existir entre ambos. Efetivamente, o aumento da responsabilidade no trabalho e na vida extralaboral dificultam a existência de uma vida equilibrada. Este conflito surge na atualidade como sendo algo relevante e merecedor de atenção numa tentativa de perceber as causas e consequências do desequilíbrio (Nelson & Tarpey, 2010). De acordo com Nelson e Tarpey (2010), o aumento das responsabilidades no trabalho e na vida extralaboral conduzem, inevitavelmente, a uma relação que é geradora de ambiguidades e



conflitos intra-interpessoais. Duas variáveis apresentadas por Adams, King e King (1996), que influem o conflito trabalho-vida extralaboral são os constrangimentos de tempo e os sintomas de *stress* derivados da sobrecarga e conflito de papéis. Ao desempenhar tarefas quer seja no lado laboral ou extralaboral é preciso tempo, ora, é este tempo, ou falta dele que determina a existência de conflito. Também os sintomas de *stress* se podem refletir na falta de energia física e mental por forma a que o indivíduo consiga manter os seus níveis de empenhamento, quer no trabalho quer na vida extralaboral.

Atualmente deparamo-nos com várias definições para o conflito trabalho- vida extralaboral. Para Cabral (2011), o investimento nas diferentes esferas da vida pode estar dependente da situação face ao emprego, dos valores atribuídos ao trabalho *vs.* vida privada e familiar, e do grau de centralidade que o trabalho ou a vida familiar assumem na vida. Lingard e Francis (2009) referem o insucesso no equilíbrio trabalho/vida extralaboral como um efeito do conflito entre o trabalho e as responsabilidades inerentes à vida em geral. Para estes autores, o conflito surge quase sempre do maior peso que os indivíduos colocam na vida laboral comparativamente à vida extralaboral.

O modelo mais recente dos papéis entre trabalho e vida extralaboral é a teoria das fronteiras. Ashforth, Kreiner e Fugate (2000) ao abordarem a teoria das fronteiras definem o que é um limite como sendo geralmente um contínuo de integração completa de um lado, até a segmentação completa (ou separação) da vida e do trabalho. Em regra, quanto mais integramos os dois domínios, mais desfocados são os limites, para que possa estar num domínio, mas ainda assim estar psicologicamente ou comportamentalmente envolvido no seu papel a partir do outro domínio.

A teoria dos limites discute como os indivíduos criam ou desmontam fronteiras entre domínios de trabalho/não-trabalho para fomentar a segmentação ou integração com base nos seus desejos, experiências anteriores, domínio social e contextos (Ashforth et al., 2000). Trata-se de uma teoria cognitiva de classificação social e o foco está nos resultados das interações entre trabalho e não trabalho e os significados que as pessoas atribuem aos dois campos. (Desrochers & Sargent, 2004). Para Ashforth et al. (2000) a segmentação aumenta o foco do papel, mas dificulta a passagem de fronteiras, a integração diminui a magnitude da mudança, mas aumenta o foco criando dificuldade na criação e manutenção de fronteiras. É este o desafio da teoria da fronteira, criar e manter fronteiras entre o trabalho e o tempo de não trabalho. Este autor identifica duas transições: as macro transições, que são aquelas que são pouco frequentes e muitas vezes envolvem mudanças permanentes como um aumento salarial; e as micro transições, que são aquelas transições recorrentes que ocorrem de forma frequente, como o percurso efetuado entre casa e o trabalho.

Para percebermos a dinâmica entre equilíbrio do trabalho- vida extralaboral devemos ter em conta estudos já realizados de modo a perceber o impacto do trabalho e na vida extralaboral do indivíduo. No estudo realizado por Parris, Vickers e Wilkes (2008), com gestores australianos, embora as mudanças sociais na vida das pessoas possam levar a um aumento e declínio natural da amizade, o foco do estudo revelou que os entrevistados não queriam perder as suas relações de amizade. Ainda neste estudo, ao falar sobre questões de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, os gestores expressaram uma insatisfação com o impacto negativo que o trabalho tinha nas suas relações de amizade. O mesmo estudo mostra que o facto de os gestores não conseguirem uma vida social satisfatória acrescentava mais frustração e tensão às suas vidas (Parris et al., 2008).

Um outro estudo que aborda o equilíbrio entre a vida profissional e extralaboral é o de Ylijoki (2013). Desta feita, é um trabalho realizado com académicos que revela que a fronteira entre o horário de trabalho e o tempo privado não se refere apenas à utilização do tempo, mas, em última análise, também ao embasamento moral e ao significado básico do trabalho académico e à universidade como instituição. No mesmo estudo, Ylijoki (2013) refere que o ideal tradicional do compromisso total com o trabalho académico ainda atrai a maioria dos académicos entrevistados, no entanto, este ideal não é compartilhado por todos. O que o estudo mostra é que estes académicos desejam viver uma vida plena e preferem a distinção clara entre tempo de trabalho e tempo para a vida privada, havendo um grupo que não está disposto a dedicar mais tempo à vida académica para além daquele que corresponde ao dia normal de trabalho ou a se sacrificar o seu tempo privado.

Concluimos, assim, partindo dos estudos acima que, em ambos os casos, quer os gestores quer os académicos, têm consciência da necessidade de equilibrar a vida profissional com a vida extralaboral.

A secção seguinte explora duas das dimensões extralaborais essenciais na vida dos indivíduos: a amizade e o lazer.

## **2.2. A vida extralaboral nas suas dimensões sociais: relações de amizade e lazer**

Vários autores referem a importância dos amigos e da família para o bem-estar pessoal do indivíduo. Como explicam Craig e Kuykendall (2019) sustentar experiências de alta qualidade em múltiplos papéis da vida é essencial para o bem-estar geral. Os resultados do estudo de Montpetit e Tiberio (2017) reafirmam esta premissa dado que revelam que a existência de relações significativas, em termos de quantidade e qualidade do apoio prestado pela família e amigos, impacta no equilíbrio e na satisfação dos indivíduos com a vida em geral. Neste estudo, as conclusões sugeriram que a percepção de que outros estavam disponíveis para prestar assistência em caso de necessidades materiais fortalecia

a relação entre a satisfação com a vida e o bem-estar individual. Da mesma forma, a disponibilidade de apoio emocional e o aconselhamento por parte dos amigos fortalecia os sentimentos de equilíbrio entre as várias dimensões da vida.

Demir, Haynes e Potts (2017) também corroboram as conclusões dos autores anteriores no que toca à importância da amizade para o bem-estar individual. No seu estudo, a amizade surge associada à felicidade. Efetivamente, é através das relações de amizade que as pessoas compartilham os eventos positivos das suas vidas, sendo um motivo de felicidade quando as pessoas percebem que as interações com os amigos são mais positivas do que negativas e, portanto, uma importante fonte de apoio e recursos emocionais.

É esta gestão entre trabalho e vida pessoal, com particular ênfase nas relações de amizade, que irá permitir ter consciência e definir o que é realmente importante para o indivíduo, de forma a este poder dedicar-se mais ao trabalho ou à vida social dependendo das suas próprias necessidades e desejos. Apesar da sua importância, Roberts e Dunbar (2011) sublinham que as relações de amizade, contrariamente às relações de parentesco, são mais difíceis de manter ao longo do tempo. Esse facto faz com que à medida que os indivíduos tendam a reduzir o número de amizades que mantêm ao longo do tempo, dado que estas são relações de elevada intensidade emocional e que exigem um cuidado muito elevado em termos de manutenção, para poderem prosperar no tempo.

Lingard e Francis (2009) abordam as relações de amizade como caracterizando-se pela espontaneidade e dependentes da iniciativa e desejo individuais, e não como um conjunto de relações marcadas pela obrigatoriedade, como acontece com os laços familiares. Paralelamente, a definição de qualidade da amizade centra-se nas suas várias dimensões e na valência, positiva ou negativa, das mesmas (Berndt & McCandless, 2009). É o nível de qualidade das relações de amizade que vai ser relevante compreender nos académicos pois será este que determina o equilíbrio entre vida laboral e extralaboral.

Ainda, Franco Inglesias e Melo (2018) sublinham que o estabelecimento e a duração de relações de amizade estão dependentes de um conjunto de fatores, como a proximidade social, a qualidade dos interesses comuns e a partilha de experiências agradáveis. A este respeito, Craig e Kuykendall (2019) referem também que a existência de amizades influencia o bem-estar geral do indivíduo através do reforço da autoestima, um recurso pessoal fundamental. Isto fica a dever-se à natureza voluntária da amizade e ao apoio único que os amigos proporcionam. A autoestima proporcionada pelas relações de amizade é assim um recurso social importante que os indivíduos conseguem expandir.

Outra característica importante das relações de amizade é o caráter resiliente das mesmas, fazendo da amizade uma relação perene e constante na vida dos indivíduos (Rawlins, 2017). Finalmente Heaphy, Byron, Ballinger, Gittell, Leana e Sluss (2018) definem a amizade como um conjunto de trocas e momentos ou episódios de conexão, regidos por regras e normas comportamentais, e tendentes ao desenvolvimento de padrões e regularidades nas interações que se estabelecem.

Como categoria cultural e fonte de imagens sobre as relações humanas ideais o termo "amizade" geralmente evoca conotações positivas. As suas características ideais típicas incluem a liberdade de escolher e manter os laços com os outros voluntariamente, o reconhecimento e a resposta ao valor intrínseco por parte de outras pessoas, a busca da igualdade baseada na correspondente validade das experiências subjetivas partilhadas, assim como a existência de boa vontade mútua, compreensão, confiança, apoio e aceitação, e sentimentos sinceros de afeto e preocupação pelo outro (Rawlins, 2017).

Outros estudos apontam também para a existência de diferenças de género no tocante às relações de amizade, com as mulheres a partilharem mais experiências emocionais, e os homens mais interessados em atividades partilhadas. Em ambos os casos, homens e mulheres preferiram passar tempo com um pequeno número de amigos próximos, em vez de um maior número de relacionamentos mais distantes em termos de proximidade afetiva (Caldwell & Peplau, 1982).

Resumidamente os autores acima referidos percecionam a importância das relações de amizade para o ser humano. Nesta pesquisa, ao abordar as relações sociais e a amizade torna-se fulcral a compreensão do conceito de amizade e a importância desta para o ser humano de forma a clarificar posteriormente o caminho e as conclusões da pesquisa.

### **2.2.1. A amizade no local de trabalho**

As relações de trabalho sempre fizeram parte da teoria organizacional e da investigação em gestão (Heaphy et al., 2018). Embora se tenha considerado que as amizades no local de trabalho conduzem a resultados organizacionais desejáveis, um corpo crescente de pesquisa sugere complexidades e desvantagens importantes associadas a estes relacionamentos (Pillemer & Rothbard, 2018).

No estudo de Pillemer e Rothbard (2018) definem-se as características determinantes da amizade no local de trabalho e que se caracterizam pela informalidade, voluntarismo, partilha de normas comunitárias e de objetivos socio-emocionais. Estes autores acrescentam ainda que as relações de amizade no local de trabalho podem colidir com quatro elementos fundamentais da vida organizacional

e que são: (1) a existência de papéis formais, (2) de restrições involuntárias nas relações entre pares; (3) da discordância face a normas de intercâmbio; (4) e objetivos instrumentais. No seu estudo, Pillemer e Rothbard (2018) chegam à conclusão que a partilha mútua de experiências através das redes sociais e a semelhança percebida desenvolvem e aprofundam amizades, mas também podem conduzir a desvantagens para indivíduos, e para o funcionamento de grupos e da organização como um todo, por exemplo, há mais tensões devido à maior interação, há maior distração nos objetivos instrumentais, e por último aumenta o conflito entre papéis formais e informais.

Comparativamente, Heaphy et al. (2018) referem que as relações de proximidade são fundamentais para o funcionamento das organizações. Heaphy et al. (2018) apontam alguns aspetos a ter em conta quanto às amizades no local de trabalho. Estes consideram que uma diferença relevante que pode importar para as relações de trabalho é a crescente desigualdade na sociedade e o potencial para que algumas pessoas, grupos, ou organizações, sejam marginalizadas e/ou isoladas. Ainda para os mesmos autores, as relações de trabalho seguem regras, visto que estão incorporadas em papéis, estruturas organizacionais e hierarquias de estatuto. Devido a tarefas e responsabilidades partilhadas, os papéis de trabalho muitas vezes ditam com quem e como interagimos no local de trabalho. Além disso, as interações de trabalho são moldadas por práticas e estruturas organizacionais, como práticas de recursos humanos e esforços de mudança organizacional, sendo muitas vezes determinadas por forças externas que não se resumem a afinidades pessoais.

Trata-se de perceber que expectativas há nas amizades, que padrões e associações se fazem. Também será possível fazer algumas análises quanto aos académicos e as suas amizades- género visto que há questões que permitem a análise desse conteúdo. Como são as amizades no dia-a-dia? Homens e mulheres, criam dois grupos? Vamos ver abaixo na análise de entrevistas.

A última secção da revisão da literatura procede a uma breve definição do lazer, enquanto dimensão extralaboral importante.

### **2.3. Definição de Lazer**

Sam Elkington e Stebbins (2014) sublinham que quando as pessoas estão em tempo de lazer sentem que estão a fazer algo de espontânea vontade, não se sentem obrigadas a fazer determinada ação, fazem-no porque desejam, porque gostam. No entanto, isto não é sinónimo de que as pessoas possam fazer tudo o que desejam visto que há atividades de lazer que implicam restrições sociais e pessoais, quer seja o custo, a acessibilidade, a aptidão a fazer determinadas coisas. Há pessoas que retiram prazer de obrigações rotineiras, quer seja fazer compras ou fazer exercício físico. Neste caso,

ainda que seja uma obrigação, pelo facto de ser agradável, estas atividades são efetivamente consideradas atividades de lazer. De facto, nem sempre o lazer corresponde a uma atividade espontânea ou diferente, ainda que uma atividade seja parte necessária da nossa rotina é considerada lazer.

Tribe (2016) também associa lazer ao livre-arbitrio, à opção de escolha e descreve lazer como tempo discricionário, é o tempo que resta após o trabalho, deslocação, sono e o tempo que resta após fazer as tarefas domésticas e pessoais necessárias. É com efeito, o tempo que nos resta para fazer atividades ou coisas que desejamos, arbitrariamente.

Para Rodrigues, Pina e Poli (2016) o lazer, recreação e entretenimento são setores abrangentes que se sobrepõem e envolvem processos ligados a diversas áreas, nomeadamente à educação, turismo e gestão cultural. Muitas vezes, estes conceitos confundam quem os pesquisa. Ainda que distintas, estas interpretações partem do ponto comum: o tempo do tempo social, do tempo livre. Estes autores definem lazer como o tempo residual após todas as obrigações e tarefas. É entendido como atividades que as pessoas escolhem no tempo livre, quer seja relaxar ou participar em atividades de desenvolvimento. Esta abordagem vai de encontro ao que os autores anteriores referem. Os mesmos autores distinguem o lazer da recreação, sendo que o tempo livre é destinado ao lazer e a recreação é o conjunto de atividades e experiências nesse tempo. O entretenimento é uma categoria do lazer direcionada a atividades que divertem e distraem.

Já Taschner (2000) aborda o lazer como algo ligado ao consumo, explicando que há, uma dimensão de consumo no lazer. Efetivamente, a maioria das atividades de lazer é, atualmente, mediada pelo mercado, tal como ir ao cinema, viajar a turismo, ver televisão ou conversar e interagir pelas redes sociais.

Braz e Martins (2007) refere que a importância de pensar a articulação entre os conceitos de ócio, tempo livre e lazer, no contexto atual, deve-se, principalmente, ao fato de o trabalho ser questionado como a atividade dominante na vida do indivíduo. O mesmo autor explica ainda que, o trabalho ocupou o lugar de atividade central na inserção social e constituiu, ao longo do tempo, o fator fundamental de produção nas sociedades modernas.

Nos últimos anos, as atividades de lazer têm vindo a assumir uma significância distinta daquela que era do passado, associada à ideia de ócio ou preguiça. Segundo Pereira, Cunha, Silva e Isayama (2015), o lazer ou os tempos livres assumem crescentemente o significado moral e ético, associado a atividades como o voluntariado ou o desenvolvimento pessoal do indivíduo nas suas dimensões éticas. Nesta matéria, Surdi, Cunha, Galvão e Grunennvaldt (2013) referem que as atividades de lazer, tal como

o trabalho, podem ser muito absorventes e constituir uma fonte de realização, liberdade, contemplação e de fruição pessoal.

Pereira et al. (2015) associam ainda a importância crescente das atividades de lazer ao crescimento e expansão da vida urbana e citadina, sendo estas atividades influenciadas por essas formas de estar em sociedade. Assim, segundo estes autores, a organização dos espaços urbanos, a forma como se estabelecem as relações sociais e políticas, interferem tanto no acesso às práticas de lazer quanto nas formas de sua apropriação e de participação social (Pereira et al., 2015).

Por último, e segundo Freire (2013) o lazer pode ser entendido como uma experiência subjetiva que pode ser vista através de uma abordagem psico-socio-ecológica que integra três níveis interrelacionados: o *self* ou o eu, os outros e os lugares ou espaços de lazer. O primeiro nível, o intrapessoal, contém as experiências subjetivas e idiossincráticas do indivíduo e as suas competências e gostos. O segundo diz respeito à interação social, uma vez que muitas atividades de lazer se fazem na presença de outros, no sentido de ser também desejado o alcance de determinados objetivos e recursos sociais. Por último, os lugares, que dizem respeito ao espaço físico onde as experiências de lazer ocorrem, e que são também um nível importante.

Concluída a revisão da literatura, passamos para a segunda parte do nosso trabalho que inclui a explicação da estratégia de pesquisa e da metodologia do estudo empírico, tendo este sido realizado com um conjunto de académicos.

## **2ª Parte**

### **Capítulo 3: Metodologia**

#### **3.1. Definição da Metodologia e da Estratégia de Pesquisa do estudo empírico**

O ponto de partida do investigador, para Gomes e Cesário (2014), é o conhecimento teórico obtido na literatura ou por resultados empíricos anteriores. Daí se derivam as hipóteses, que são operacionalizadas e testadas face a novas condições empíricas.

Neste estudo irá ser utilizada a investigação qualitativa. Para Bryman e Bell (2007, p. 402) a pesquisa qualitativa é uma estratégia cujo raciocínio é indutivo, construtivista e interpretativa, sendo que os investigadores qualitativos nem sempre subscrevem todos esses três princípios. O raciocínio desta investigação empírica será predominantemente indutivo, ou seja, a análise dos dados será feita a partir interpretação da informação obtida pelas entrevistas, daí se gerando a teoria. A natureza da realidade e a construção do quadro teórica enquadra-se num paradigma interpretativo.

A investigação qualitativa de acordo com Gomes e Cesário (2014), fundamenta-se na atribuição de significados às expressões de linguagem que as pessoas usam para exprimir sentimentos, emoções e percepções sobre as suas experiências permitindo emergir e elaborar a partir delas, em contextos específicos, e de uma forma gradual, hipóteses de trabalho ou proposições teóricas que inicialmente eram evidentes.

Na escolha da metodologia tem-se em conta a reflexão de Flick (2004), que diz que os aspetos fundamentais da pesquisa qualitativa têm em conta a seleção adequada de métodos e teorias úteis, reconhecem e incluem na sua análise diferentes perspetivas teóricas e procura-se a reflexividade da parte do investigador. A escolha do método nesta pesquisa recaiu na entrevista por se considerar que seria a melhor forma de compreender as experiências subjetivas dos académicos quanto às suas relações interpessoais e extralaborais. Kvale (1994) aborda a entrevista como uma estratégia de recolha de dados proeminente em pesquisa qualitativa. E diz-nos que uma entrevista de pesquisa qualitativa procura abranger tanto um nível factual como de significado. Geralmente é mais difícil conseguir recolher informação dos entrevistados que seja aprofundada em termos dos significados atribuídos aos fenómenos. Por isso, este autor sublinha que é necessário escutar as descrições e significados explícitos, bem como o que é dito entre as linhas pelos sujeitos.

Nesta pesquisa, adota-se a entrevista semiestruturada (Kvale, 1994) que devem esta designação ao facto de observarem, de forma flexível, um conjunto de questões pré-estabelecidas, que são iguais para todos os entrevistados, mas que podem variar na sequência em que são colocadas a cada um deles.



Resumidamente, este tipo de entrevista permite uma abordagem direta ao entrevistado de forma a obter o máximo de informação. Ademais, este tipo de entrevista permite uma observação e avaliação das emoções e expressões do entrevistado aquando da evolução da entrevista e tudo isso se torna em informação complementar.

Após o estabelecimento do guião da entrevista, que pode ser consultado em anexo (página 82), procedeu-se à escolha da população a entrevistar. Por motivos de facilidade de acesso da investigadora, a opção recaiu sobre os profissionais académicos a trabalharem em instituições de Ensino Superior (Setor Público e Setor Privado) e a amostragem foi de conveniência e por bola de neve (Bryman & Bell, 2007). Os critérios para seleção dos indivíduos foram: (a) heterogeneidade em termos de instituições académicas de ensino superior; (b) uma distribuição equilibrada entre homens e mulheres; (c) uma distribuição equilibrada por áreas científicas. Todos os entrevistados deste estudo são professores universitários que, no momento da recolha de informação, se encontravam ativos na profissão, seja a lecionar e/ou a investigar. A investigadora contactou os serviços de Recursos Humanos das Instituições, que a informou da existência de uma listagem dos académicos com indicação do email institucional. Após contactar os académicos via e-mail, estes forneceram o seu contacto telefónico ou email pessoal para o estrito cumprimento da investigação académica e sob a observação das normas éticas relativas a confidencialidade da informação e garantia de anonimato dos participantes.

De acordo com Flick (2005), as estratégias de amostragem e a composição desta pode ser definida previamente e preenchida posteriormente com os dados recolhidos ou, em alternativa, pode ser constituída ao longo do processo de recolha de dados e progressivamente diferenciada, no próprio processo de seleção, registo e interpretação do material recolhido. A entrevista semiestruturada é a que mais se adequa a esta última alternativa porque permite o ajuste, após várias entrevistas, da inserção de novas perguntas e/ou sujeitos com perfil diferenciado do que caracterizava as entrevistas iniciais. A escolha destes métodos deve-se à facilidade com que este tipo de abordagem permite ter para com a amostra estudada e a captação de todo o tipo de emoções, sentimentos e pensamentos que a amostra possa ter em relação ao tema.

No total foram realizadas 36 entrevistas semiestruturadas a académicos. O objetivo das entrevistas foi, assim, o de perceber como os académicos vivenciam a interação entre atividades laborais e extralaborais, com particular ênfase nas suas relações de amizade e atividades de lazer.

As entrevistas presenciais foram inicialmente realizadas na Universidade do Minho. Após sentir muita dificuldade em fazer o agendamento devido aos horários, distância e preferência dos entrevistados, as restantes foram por telefone e Skype.

As entrevistas tiveram a duração de 3 meses aproximadamente (dezembro-fevereiro).

Participaram no estudo académicos na Universidade do Minho, Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Instituto Politécnico de Bragança, Universidade Católica do Porto e a Universidade Lusíada.

As entrevistas tiveram a duração média de 1h00, sendo que a maior entrevista foi de 2h30. Há o consentimento informado verbal da gravação de todas as entrevistas. Todos os consentimentos foram gravados anteriormente ao começo das entrevistas.

As dificuldades das entrevistas prenderam-se sobretudo na dificuldade de agendamento, outra dificuldade sentida ainda que poucas vezes foi em alguns académicos mostrarem pouca abertura para uma entrevista de profundidade visto que abordamos temas particulares, do foro íntimo dos académicos.

Tendo em conta os resultados do estudo empírico também será possível sugerir medidas que evitem a frustração ou o desequilíbrio neste exercício que se torna o equilíbrio do trabalho com a vida extralaboral. As instituições de ensino superior poderão adotar algumas das sugestões para a gestão dos seus recursos humanos, principalmente em profissões tão absorventes como é a do ensino universitário.

### **3.2. Caracterização dos participantes do estudo empírico**

Os participantes do estudo pertencem a Universidades Públicas (16 entrevistados) e Universidades Privadas (10 entrevistados) e também a Institutos Politécnicos Públicos (10), perfazendo um total de 36 entrevistados. Os académicos têm idades compreendidas entre os 25 e os 65, sendo que a média das idades é de 46 anos. Foram entrevistadas 22 mulheres e 14 homens. A maioria dos académicos entrevistados ocupam a categoria académica de Professor auxiliar (14), sendo os restantes entrevistados 8 académicos adjuntos, 9 convidados, 3 coordenadores e 2 associados.

Quanto ao estado civil dos entrevistados, 19 são casados, 8 são solteiros, 7 são divorciados e 2 estão vivos em União de Facto. São 10 académicos entrevistados que não têm filhos. A média de filhos é 1,75, o que corresponde a 2 filhos. São 10 os académicos que não têm filhos.

Os académicos que responderam são de diversas áreas, entre as quais:

- Ciências Sociais- 2
- Humanidades- 4
- Ciências químicas- 1

- Ciências da Saúde- 4
- Ciências da educação- 1
- Gestão e Marketing - 13
- Artes e Design - 3
- Engenharia - 3
- Direito e Filosofia - 4
- Linguística – 1

**Tabela 3- Dados demográficos dos entrevistados**

<b>Entrevistado</b>	<b>Idade</b>	<b>Sexo</b>	<b>Entrevistado</b>	<b>Idade</b>	<b>Sexo</b>
E1	53	M	E19	46	F
E2	48	M	E20	41	M
E3	49	M	E21	52	F
E4	58	M	E22	43	F
E5	60	F	E22	42	M
E6	64	F	E24	48	F
E7	42	F	E25	58	M
E8	50	M	E26	35	F
E9	43	M	E27	54	F
E10	51	F	E28	49	F
E11	27	M	E29	56	F
E12	53	F	E30	45	F
E13	35	M	E31	45	F
E14	44	F	E32	50	F
E15	43	F	E33	46	F
E16	36	M	E34	38	F
E17	25	M	E35	44	F
E18	33	M	E36	67	F

Fonte: investigadora, 2020

### **3.3. Procedimentos de análise dos dados**

Neste estudo para fazer a análise de entrevistas efetuou-se primeiramente a transcrição integral das mesmas. Após a transcrição, procedeu-se à leitura das entrevistas de natureza indutiva. Numa terceira fase, construiu-se as sinopses das entrevistas de forma a ter conhecimento da totalidade da informação e a ter uma noção mais clara dos principais temas. Assim, os primeiros temas surgiram após

uma leitura linha por linha de cada entrevista individualmente, como sugerido por Glaser e Strauss (2017). Essa análise permitiu construir as sinopses. As sinopses foram elaboradas numa matriz Excel para melhor organização. Nesta fase, foi possível ter uma percepção de todas as entrevistas, sendo mesmo possível identificar e comparar as questões por entrevistado e assim ter uma ideia das semelhanças e diferenças de temas entre eles. Por último foi elaborada uma análise descritiva e categórica mais agregadora, contendo os temas principais e as suas subcategorias. Foi construído um quadro categorial com um tema central e as respetivas subcategorias temáticas.

A partir daí, procurou-se relacionar categorias e organizar o material recolhido classificando-o segundo as categorias e subcategorias de forma a compreender o fenómeno. As tipologias foram ilustradas por semelhança com os excertos da entrevista.

Assim, apresentam-se o conjunto de categorias, subcategorias e respetivos indicadores de análise mais frequentes.

O estudo foi-se clarificando à medida que a análise dos dados foi progredindo e nos permitiu chegar aos resultados e respetivas conclusões.

**Tabela 4- Grelha de análise de conteúdo do conceito de amizade no trabalho**

<b>Categorias Temáticas</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Indicadores/dimensões de análise correspondentes</b>
Significados atribuídos à amizade	Características da amizade	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Relação de reciprocidade, onde não se espera nada em troca (dádiva)</li> <li>◦ Ter tempo e disponibilidade emocional para ouvir o outro</li> <li>◦ Ser capaz de se sacrificar para ajudar o outro, relação marcada pelo desinteresse</li> <li>◦ Relação marcada pela seletividade (são poucos os amigos verdadeiros)</li> <li>◦ Relação marcadas por valores como confiança mútua, partilha de experiências e/ou interesses, honestidade, sinceridade</li> <li>◦ Relação que implica intimidade e confidências de natureza pessoal</li> <li>◦ Relação construída ao longo do tempo, que implica estabilidade e continuidade</li> </ul>
	Benefícios das relações de amizade no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Apoio emocional (e.g., aconselhar o outro, felicitar, ajuda a relativizar problemas)</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Apoio profissional na realização de tarefas de investigação ou de ensino (e.g. cooperação e entreaajuda em determinadas tarefas de investigação)</li> <li>◦ Possibilidade de aquisição de novas aprendizagens e conhecimentos pelo trabalho em conjunto</li> <li>◦ Aumento da autoestima devido ao reconhecimento mútuo facultado pela relação de amizade</li> <li>◦ Ajuda a melhor organizar o trabalho</li> </ul>
	Natureza da relação de amizade	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Relação de amizade entre pares, isto é, entre colegas</li> <li>◦ Relação de amizade entre docente e discente, isto é, com alunos</li> <li>◦ Amigos provenientes do seio familiar (direta ou indiretamente)</li> </ul>
Processos associados à criação e/ou manutenção de relações de amizade	Dinâmicas negativas que influenciam a manutenção de amizade no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Dificuldade em destrinçar amigos de conhecidos</li> <li>◦ Aparecimento de relações oportunistas</li> <li>◦ Ter de gerir emoções negativas na relação (e.g., decepção, traição, desconfiança)</li> </ul>
	Fatores que facilitam o estabelecimento de amizades	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Abertura ao outro</li> <li>◦ Capacidade de escuta</li> <li>◦ Dar valor à relação com o outro</li> <li>◦ Ter disponibilidade para o outro</li> <li>◦ Sentido de dádiva</li> <li>◦ Proximidade física</li> <li>◦ Partilha de interesses e experiências</li> </ul>
	Fatores que dificultam e/ou constroem a manutenção das relações de amizade	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Fatores organizacionais, como a ênfase nas métricas da publicação</li> <li>◦ Rivalidade entre colegas pela obtenção de promoção hierárquica</li> <li>◦ Distância geográfica</li> <li>◦ Falta de disponibilidade devido a compromissos/afazeres pessoais e familiares</li> <li>◦ Não ter tempo de qualidade para dispensar ao outro (pressões de tempo)</li> <li>◦ Dar prioridade à família em desfavor dos amigos</li> </ul>

Fonte: investigadora, 2020

**Tabela 5- Grelha de análise de conteúdo da natureza do trabalho académico e seu impacto na vida extralaboral**

<b>Categorias Temáticas</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Indicadores/dimensões de análise correspondentes</b>
Satisfação com o trabalho académico	Aspetos que gosta	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Ensinar e orientar alunos</li> <li>◦ Funcionar como mentora para alguns alunos, dando aconselhamento e colocando desafios</li> </ul>
	Aspetos que não gosta	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Rivalidade e competição entre colegas</li> <li>◦ Sobrecarga de tarefas</li> <li>◦ Lecionar disciplinas cujos conteúdos não domina ou não gosta</li> </ul>
Impacto do trabalho na vida extralaboral	Impacto do trabalho académico nas relações de amizade	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Componente burocrática do trabalho que rouba tempo para estar com os amigos</li> <li>◦ Fases da carreira que determinam a intensidade e a qualidade da relação de amizade ao longo do tempo (e.g., exigências do doutoramento, preparar novas disciplinas, cumprir prazos de entrega de artigos científicos)</li> <li>◦ Menos tempo para atividades de lazer com os amigos fora do contexto laboral</li> </ul>
	Impacto do trabalho académico nas atividades de lazer e familiares	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Menos tempo para as atividades de lazer pessoal (e.g., ler, jardinar, cozinhar, passar tempo com os netos)</li> <li>◦ Menos tempo para estar com a família</li> </ul>
	Natureza das atividades de lazer	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Tipo de atividades que realiza</li> <li>◦ Preferência por atividades de lazer que se realizam individualmente</li> <li>◦ Preferência por atividades de lazer realizadas com amigos</li> </ul>
	Benefícios associados ao lazer e/ou à amizade	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Permite desligar ou esquecer do trabalho</li> <li>◦ Contribui para um aumento do bem-estar pessoal</li> <li>◦ Propicia um sentimento de maior equilíbrio entre trabalho e vida extralaboral</li> </ul>

Fonte: investigadora, 2020

**Tabela 6- Grelha de análise de conteúdo das relações de amizade no trabalho**

Relações de amizade no trabalho	Identificar as relações de amizade no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Verificar existência de amizades</li> <li>◦ Natureza/ descrição da amizade (Ligação intelectual, ex-alunos, professores)</li> <li>◦ Valores procurados na amizade no trabalho (partilha de espaço e tempo, momentos de refeição)</li> </ul>
	Gestão das relações de amizade no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Alunos que passam a amigos (a) Características e valores da relação b) Objetivo- relação (transmitir conhecimento, orientar a vocação dos alunos, motivar dos alunos, confiança mútua, orientação)</li> <li>◦ Amigos profissionais</li> <li>◦ Amizades que extravasam para a vida pessoal (Conhecer e acompanhar a família-&gt; partilha da vida privada)</li> <li>◦ Amizades e relações amorosas no trabalho</li> </ul>
Sentimentos associados à amizade no trabalho	Importância dos amigos no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Reconhecimento da importância da amizade no trabalho e suas razões</li> </ul>
	Impacto das relações de amizade no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Impacto negativo da amizade no trabalho (pessoas preferem progredir na carreira em detrimento de ter mais amigos/ socializar)</li> <li>◦ Benefícios da amizade no trabalho (Compreensão p/ partilha dos mesmos problemas devido a valores idênticos)</li> <li>◦ Impacto em termos profissionais (compreensão de sentimentos e ações, partilha de tarefas, confiança, cumplicidade)</li> <li>◦ Impacto em termos pessoais</li> </ul>
	Motivação no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Aspectos na amizade que impulsionam o desempenho</li> </ul>
Amizade e Competição no trabalho	Impacto da competição na amizade	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Progressão na carreira/ Concursos (provoca conflito entre colegas- não de amigos)</li> <li>◦ Luta por publicações e artigos</li> <li>◦ Sentimentos associados à competição (conotação negativa, difícil de gerir)</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Experiências (sentir que rouba o lugar)</li> </ul>
	Hierarquias e amizades	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Separação entre amizade e trabalho (ex. amigos com posições na direção, seguir ordens, respeitar, cumprir), não utilizar a amizade para benefício próprio, meritocracia-reconhecimento</li> <li>◦ Gerir posições</li> </ul>

Fonte: investigadora, 2020

**Tabela 7- Grelha de análise de conteúdo das questões finais**

Impacto do tempo nas amizades	Aspetos de mudança na amizade	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Impacto do tempo nas amizades (Mais seletivo devido à confiança restritiva, relação de investimento)</li> </ul>
	Amigos trabalho vs. amigos extralaborais	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Análise do equilíbrio entre amigos laborais e extralaborais (proporção)</li> <li>◦ Análise da alteração dos círculos de amizade (perder amigos, manter)</li> </ul>
Medidas que facilitam a relação entre trabalho e vida extralaboral: fomento das relações de amizade e tempo de lazer	Medidas ligadas ao académico	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Menos carga horária (ex. distribuição do trabalho)</li> <li>◦ Aprendizagem de gestão (ex. workshops <i>mindfulness</i>)</li> <li>◦ Desincentivo do trabalho pela organização fora de horas (limitação de envio de emails fora de horas)</li> <li>◦ Estabelecer autolimites</li> </ul>
	Medidas ligadas à Cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Facilidade acesso à cultura (ex. bilhetes concertos mais baratos)</li> </ul>
	Medidas de ambiente Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Convívios e associação de atividades com a organização e a família (agregar as duas esferas)</li> </ul>

Fonte: investigadora, 2020



### 3ª Parte

#### Capítulo 4: Análise de Resultados

A análise dos resultados encontra-se subdividida por vários pontos que abordam os principais temas e subtemas identificados através da análise das entrevistas. Assim, o primeiro tema aborda a forma como os entrevistados definem o conceito de amizade e o que associam a esta relação.

#### 4.1. - Conceito de Amizade

**Tabela 8- Significados Atribuídos ao conceito de Amizade pelos entrevistados**

<b>Tema 1 Significados Atribuídos à Amizade</b>	<b>Subcategorias temáticas</b>
Características e aspetos associados à Amizade	Relação de reciprocidade, onde não se espera nada em troca (dádiva)
	Ter tempo e disponibilidade emocional para ouvir o outro
	Ser capaz de se sacrificar para ajudar o outro, relação marcada pelo desinteresse
	Relação marcada pela seletividade (são poucos os amigos verdadeiros)
	Relação marcada por valores como confiança mútua, partilha de experiências e/ou interesses, honestidade, sinceridade
	Relação que implica intimidade e confidências de natureza pessoal
	Relação construída ao longo do tempo, que implica estabilidade e continuidade

Fonte: investigadora, 2020

Quando os entrevistados tiveram de definir amizade definiram-na como uma relação marcada por emoções e sentimentos que se fixam na afetividade, na honestidade, na crítica construtiva, na felicidade, na transparência, no apoio incondicional e lealdade, na disponibilidade para ouvir e confiar desabafos íntimos da vida privada. Os excertos abaixo são representativos da maioria das respostas dos académicos.

“A amizade é algo que é essencial para o convívio pessoal das pessoas e é sobretudo saber que alguém esta disponível para nos acompanhar sendo que não tem de estar necessariamente sempre a defender-nos, do nosso lado, mas que está ao nosso lado. Uma verdadeira amizade é assente numa total transparência, total empatia e de nos colocarmos nos pés de outra pessoa. É para a vida.” (E28)

“Eu acho que o conceito de amizade é algo que nós vamos alterando ao longo da nossa vida, enquanto que há 20 anos eu era capaz de considerar amigos meus por exemplo, colegas de

faculdade, atualmente não consigo ter essa mesma definição, digamos, mesmo o conceito de amigo. Acho que tenho um conceito de amizade um bocadinho excessivo, mas eu diria que um bom amigo é um amigo em quem nos podemos contar e se for preciso dá a vida para nós, por nós, e é um bocadinho radical e que, se assim fosse, dificilmente teríamos muitos amigos. Mas acho que sobretudo é alguém com quem podemos contar para tudo, com problemas ou não, e que nunca nos trairá no sentido de dizermos alguma coisa, por exemplo “olha não digas a ninguém, é um segredo”, e a pessoa não vai contar a ninguém, não nos vai trair nesse sentido. E isso é uma coisa muito importante exatamente porque ao longo da vida eu fui encontrando pessoas que me foram traindo e nesse sentido não podemos considerá-las amigas ou amigos”. (E35)

Vários entrevistados definem a amizade como sendo a partilha dos bons e maus momentos. Uma relação de amizade é algo que requer investimento, de parte a parte, que é necessário ser cultivada e, que, por ser verdadeira, é uma relação com alguma exclusividade e muito restrita. Verificamos isso no excerto abaixo:

“É uma relação, é sempre uma relação, em que eu privilegio sobretudo a confiança e o facto das pessoas estarem presentes. Significa [estar] nos bons e maus momentos. Sobretudo nos maus por que nos bons é fácil agregar as pessoas à volta, nos maus é mais difícil. Portanto, acho que é o tipo de relação que eu dou um bocado de importância e acho que é necessário cultivar ao longo do tempo, que precisa de ser alimentado. É uma relação como todas as outras, mas que merece da nossa parte algum interesse e algum investimento, mas a verdadeira amizade, essa verdadeira não será com todas as pessoas que conhecemos, só com algumas, não é?” (E15)

Assim, para a maior parte dos entrevistados, a amizade é a partilha de momentos positivos e negativos na vida, é uma relação marcada pela ausência de inveja e competição e que é construída com base no conhecimento mútuo, com a presença nos momentos mais importantes da vida e que resulta da estima, da admiração, assente no apoio e confiança mútuos.

Os entrevistados também falam de amizade como uma relação que sobrevive mesmo perante o silêncio e a ausência física do outro. No entanto, aquando da ausência física prolongada, é valorizado o sentimento de saudade, do sentir falta de estar com a pessoa que se considera amiga, e da necessidade da procura dessa pessoa, nem que seja através de mensagens e telefonemas. O seguinte excerto ilustra esta perspetiva:

“Para mim é mais fácil definir um amigo do que é a amizade. Para mim um amigo é termos aquela pessoa que esta sempre disponível. Usando a expressão em inglês, *“a friend in need is a friend indeed”*. Mas eu penso que os amigos são de facto para as necessidades, aquelas pessoas que nos ajudam nos maus momentos, mas também são aquelas pessoas que ficam felizes com as nossas conquistas, com os nossos momentos bons. Eu tenho conhecido pessoas na vida que parecem mais dispostas a ajudar quando estás num mau momento, mas quando estás num bom momento, parece que não têm capacidade de partilhar as vitórias de conquista. Portanto, para mim a amizade é para as duas situações. É aquela pessoa que sabemos que está presente mesmo que não esteja, ou seja, não temos de estar constantemente com ela nem é aquele tipo de pessoa que exige, por que a vida às vezes é complicada para arranjar disponibilidade para estarmos muito tempo com os amigos, sobretudo a partir do momento em que se tem filhos. Portanto, não é aquela pessoa que está lá

sempre mas sabe que nos momentos em que conseguimos arranjar para estar com elas são momentos que nos valorizamos e, portanto, acho que são essas três vertentes”. (E22)

Há entrevistados que afirmam que a amizade é construída com base na afinidade e na partilha dos mesmos valores, no entanto, também afirmam que não têm de ser pessoas necessariamente iguais em termos de interesses, há espaço para diferença, desde que haja pontos em comum.

“Aliás, até acho que o facto de termos todas ao mesmo tempo, termos arranjado emprego todas quase ao mesmo tempo, também ter filhos em simultâneo, foi fazendo com que fossemos desenvolvendo outros pontos em comum. Também é preciso identificar-nos, isso facilita as pessoas compreenderem os momentos que as outras passam.”. (E22)

“Atraio determinado tipo de pessoas que é o tipo de pessoas que eu gosto. São pessoas também com personalidade forte, que gostas de coisas não necessariamente iguais a mim, muito pelo contrário”. (E19)

“As pessoas não têm de ser necessariamente, ter personalidades muito iguais e não têm, são todas diferentes e também não têm de partilhar necessariamente o mesmo contexto de vidas, mas valores comuns eu acho importante”. (E15)

Além disso, de acordo com as descrições, é uma relação que permite a crítica, a construção de diálogos e troca de ideias assentes na honestidade, e na crítica construtiva.

“É possível obter elogios, críticas dessas pessoas. Cria-se aqui um ambiente honesto e construtivo”. (E27)

Uma das distinções feitas entre colegas e amigos assenta na frequência de casa, é frequente nas respostas dos entrevistados a questão diferenciadora do amigo-colega, sendo que a frequência da casa de uns e outros, marca a relação de amizade. Um outro fator diferenciador é estar com a pessoa fora do local normal de convivência, ou seja, em atividades de lazer.

“Os meus amigos partilham a vida comigo. Tenho amigos-colegas, mas não é de convívio constante nem de casas, de partilhar a casa”. (E31)

Também surgiu um entrevistado que abordou a amizade fora das relações humanas afirmando que a amizade também é possível entre seres vivos, que não necessariamente humanos, havendo também uma relação de apego emocional:

“A amizade é uma relação que não tem de ser entre dois humanos, pode ser entre dois animais desde que tenham uma inteligência emocional para ter este tipo de relação. Passa por ter uma colaboração entre os indivíduos e uma satisfação. O envolvimento não passa por nenhum interesse exterior e até uma grande concomitância ao nível dos sentimentos, a capacidade de sentir o que o outro está a sentir e aceitar”. (E30)

Neste excerto abaixo podemos verificar que há alguma dificuldade em definir amizade. É considerado um sentimento complexo. Há até uma comparação com outro tipo de relações, como as relações estritamente amorosas. Para alguns entrevistados, a amizade é mais exigente que o amor.

“Uau, que pergunta difícil. Amizade. É provavelmente o mais complexo dos sentimentos. Por que o amor, uma pessoa de certa forma sabe. O amor é balizado por relações até extremas, quer no sentido positivo do termo, quer no sentido muitas vezes negativo. A amizade como tem essa dimensão mais desinteressada acaba por ser ainda mais nobre. Como disse, falar de amigos para toda a vida ou de se sentir muito lesado quando um grande amigo nos traiu. Para mim é um sentimento ligado ao amor por que a amizade implica amor, mas é mais complexíssima que o amor na componente passional. Portanto, ainda há uma complexidade [maior] em definir. É muito complexo porque é completamente exigente”. (E3)

Após os significados atribuídos à Amizade, pelos entrevistados, o tema seguinte foca-se na importância e centralidade da amizade na vida dos indivíduos, nomeadamente no que se refere às funções que desempenha.

## 4.2. Importância e Centralidade da Amizade

**Tabela 9- Funções associadas às relações de amizade, segundo os entrevistados**

<b>Tema 2 Funções da Amizade</b>	<b>Subcategorias temáticas</b>
Benefícios trazidos pelas relações de amizade	Apoio emocional (e.g., aconselhar o outro, felicitar, ajuda a relativizar problemas)
	Apoio profissional na realização de trabalho de investigação e/ou de ensino (e.g. cooperação e ajuda em determinadas tarefas, ajuda na organização do trabalho)
	Possibilidade de aquisição de novas aprendizagens e conhecimentos pelo trabalho em conjunto
	Partilha de experiências de vida e memórias
	Preenche as necessidades sociais e de contacto humano dos indivíduos
	Sentimentos de bem-estar, alegria e companheirismo

Fonte: investigadora, 2020

De destacar que em termos de benefícios trazidos pelas relações de amizade, os entrevistados destacam quer as formas de apoio profissional, quer as formas de apoio emocional. Eis os excertos ilustrativos:

“Estou a falar na interajuda a nível profissional- dentro da área da organização mesmo pessoal e também é ajuda que é importante entre amigos”. (E20)

“Lá está, por exemplo, sempre que tenho algum problema consigo recorrer a essas pessoas para resolver esse problema, da mesma forma essas pessoas recorrem a mim para resolver

esse problema e vamos entreadajudando, isso é benéfico, depois, sempre que tenho algum problema para contar e alguém para ouvir também posso contar a essas pessoas. É sempre fantástico ter essas pessoas que nos apoiam em momentos de aperto, que muito dificilmente nos dias de hoje temos alguém que tenha tempo de qualidade suficiente para nos ouvir e compreender aquilo que estamos a passar”. (E13)

“É positivo, ter alguém com quem ir ter no intervalo para desabafar, por exemplo, sei lá, claro que sim. Chegar a um sítio e ter uma cara familiar e amiga eu acho que sim”. (E19)

“É poder, quando estou mesmo assim pelos cabelos em relação seja o que for, é poder entrar no gabinete de um deles e perguntar: “Tens muito que fazer?” / Não, porquê? Precisas de alguma coisa?/ “Preciso, preciso de desabafar”/ Então?”; quando esse amigo ou amiga fecha o computador e diz, “diga lá”, eu acho que isso é fantástico e é das coisas melhores, e eu sou capaz de estar a conversar durante 10 minutos, 15 minutos, disse o que tinha a dizer. As pessoas normalmente – como são amigos de há tantos anos, conhecem todos os passos da minha vida, e eu conheço as vidas deles- conseguem sempre dar uma opinião e dizer: “não ligue a isso, não dê muito relevo porque isso são coisas que acontecem” ou “isso não vai ser nada, tenha juízo, quando fizer análises vai ver que está tudo bem e tal”, “não se preocupe, são coisas às vezes que os miúdos fazem, não dê muita importância, isso são brincadeiras de miúdos”. (...). Consigo falar de tudo. Estas preocupações da minha vida pessoal, de alguns problemas de saúde e eles a mesma coisa, problemas deles, problemas dos pais deles, por exemplo, de um irmão, da esposa, de um filho, e eu consigo falar de tudo isto. A ligação que se cria com os amigos é de tal ordem, e nós fazemos todos parte de um grupo, nasceu há 30 anos, comigo, depois de mim vieram alunos do meu primeiro curso e ficou uma que eu achei por bem convidar para seguir a cadeira, no 2º curso não havia ninguém de jeito porque era tudo nariz empinado, no 3º havia um aluno fantástico que no início parecia que tinha ar de cigano e depois comecei a perceber que ele era uma pessoa interessadíssima e que, realmente, o papel de embrulho não tinha nada a ver com o presente, e eu posso-lhe dizer, com toda a franqueza, que neste momento, esse meu amigo é muito mais para mim do que o único irmão que eu tenho. Ele para mim é muito mais que qualquer um dos meus irmãos, mas muito mais sem qualquer sombra de dúvida, é aqui do local de trabalho, portanto, qualquer coisa que nós queiramos implementar aqui há assim aquele nucleozinho”. (E36)

Os académicos também abordam os benefícios da amizade quanto à partilha de aprendizagens e conhecimento.

“Companhia, a partilha de conhecimentos até da educação dos miúdos, conversar, pedir a opinião deles”. (E31)

“Se as relações de amizade forem no fundo aproveitadas para esse objetivo comum, para um projeto, por exemplo, é bom quando acontece e quando a partilha de informação acontece”. (E8)

A importância da amizade é perspetivada como uma necessidade social do ser humano, relativa à necessidade de interação com outras pessoas. Há mesmo entrevistados que abordam a amizade como sendo essencial à sobrevivência. É a amizade que conseqüentemente nos humaniza, o lado social, o convívio com outros seres humanos. Eis alguns excertos que corroboram esta análise:

“Claro. Porque nenhum de nós vive numa ilha, portanto, nos somos pessoas que precisamos das outras pessoas. Cada pessoa precisa dos outros. Ainda que às vezes pensemos que não, mas nós precisamos uns dos outros até para realizar a nossa humanidade. Para sermos verdadeiramente

humanos precisamos da amizade uns dos outros. Portanto, na amizade, os amigos são tão importantes como a família. São as pessoas com quem eu falo, com quem desabafo as minhas alegrias e as coisas boas, portanto, as coisas boas são partilhadas com as pessoas de quem nós gostamos”. (E25)

“...Por que, quer dizer, agora, pegando num chavão, nós somos um ser social e nenhuma pessoa se consegue manter na sociedade a não ser que seja um eremita, sem ter relações sociais, seja de medio conhecimento de colegas com quem nos damos e podemos tomar um café e um copo e fazer um jantar, tudo bem, isso é outro tipo de amigos. Mas sem outras relações é impossível nós estarmos, eu diria, equilibrados psicologicamente também no local onde trabalhamos. Portanto, estarmos isolados sem termos qualquer tipo de relação social, quer seja de amizade mais reduzida, seja mais elevada, não é possível estarmos em sociedade na minha perspectiva”. (E35)

Há entrevistados que relatam que na amizade o importante não é a quantidade, em termos de número, mas, sim, a qualidade da amizade. Mais uma vez deparamo-nos com a descrição considerada exigente da amizade:

“É. Bom, eu acho que ninguém sobrevive sem amigos, sem a amizade. Agora, a amizade pode-se declinar, penso eu, de múltiplas maneiras. Há pessoas que convivem bem com o facto de terem dezenas ou dezenas de amigos. Outras pessoas, como é mais o meu caso, são muito mais restritivos, não é? Justamente por esse grau de exigência um tanto ou quanto feroz da amizade pelo sentimento mesmo nobre por excelência, portanto, é relevante, mas ao mesmo é uma espécie de tempo precioso e muito exiguo, é muito raro. Portanto, acho que o contrário é banalizar a não ser que eu tenha uma noção de amizade muito mais lata, não sei. A amizade é muito exigente, nós quase dificilmente perdoamos a um amigo qualquer falhas, às vezes até exigimos muito, quase que a pessoa não tem nada a ver conosco a não ser o vínculo na amizade, mas esperamos que a pessoa nos possa ajudar em qualquer circunstância e vice-versa. Portanto, é muito exigente para todos”. (E3)

Para a maioria dos entrevistados, a amizade reflete-se sobretudo no apoio emocional, quer nos momentos difíceis, quer na celebração dos momentos positivos. Muitos deles equiparam os amigos à família, no fundo afirmam que os amigos são "a família que escolhemos". Eis o que é afirmado por um dos entrevistados a esse respeito:

“É fundamental. Nós somos sobretudo um ser social, os amigos são no fundo quase a família escolhida por nós, não é? Naturalmente que os nossos familiares são também nossos amigos, isso é verdade, uns mais, outros menos. Os amigos é aquela família que nós escolhemos, é com a qual temos pontos de contacto, sabemos que podemos contar com eles por isso é imprescindível para a própria felicidade de uma pessoa e, pronto, ter amigos é sobretudo ser amigo dos amigos. A amizade é uma coisa que existe de um lado e do outro, não existe uma escala de 1-10 que diga a amizade que sinto por eles. A amizade é uma coisa muito significativa, não há uma escala, é tudo muito natural, estarmos com amigos quando estamos mal, estarmos com amigos quando estamos bem, quando temos coisas para festejar”. (E2)

Ainda a este respeito, torna-se interessante verificar o papel que os amigos assumem na ausência de um núcleo familiar extenso. Podemos verificar, pelo excerto abaixo, que para alguns entrevistados o seu núcleo de amigos é um complemento à família, sobretudo para aqueles com um núcleo familiar mais pequeno ou pelo facto de não terem qualquer relação amorosa.

“Sim. É muito importante sobretudo por que a minha família não é assim muito extensa e porque sobretudo, tenho muitas pessoas na família que já se revelaram absolutamente nada amigas, são só pessoas da família porque assim calhou. Portanto, valorizo cada vez mais os amigos porque, para mim, amigos é a família que no fundo escolhemos. Acabam por se tornar mais próximos à medida que a vida vai decorrendo”. (E22)

Neste último caso verifica-se que os amigos assumem um forte papel na vida do indivíduo visto que não têm esposa, ou marido, nem filhos.

“Claro que sim. A amizade é uma parte complementar e como não sou casado, não tenho qualquer tipo de relação emocional, os amigos é que, pronto, desempenham um papel importante complementar à família. Há a família, mas a nível emocional é importante ter amigos. Não só no setor pessoal, também no setor profissional, também ajuda para... nas caminhadas que fazemos acabamos por fazer amigos, partilhamos as mesmas dificuldades”. (E16)

Os sentimentos de alegria e confiança mútuas, são aspetos também abordados no que toca aos benefícios que as amizades trazem à nossa vida. Eis alguns excertos ilustrativos:

“O mais positivo e mais benéfico é permitir que para além de um dia normal de trabalho que de facto que absorve muito e que não são só as aulas, investigação, há muita burocracia associada e que nos deixa debaixo de stress muitas vezes. É permitir ter uma componente especial que nos ajuda a relaxar, há um teatro? Para descontrair. São essas componentes e ter alguém em quem confiamos mais no dia-a-dia”. (E4)

“Acho que o facto de podermos contactar com pessoas que nos conhecem tão bem e que nos acompanharam durante largos anos, em quem podemos confiar plenamente, a quem podemos recorrer sempre que temos algum problema para resolver ou partilhar, alguém que nos oiça, e depois o facto de podermos passar bons momentos e ter experiências divertidas em conjunto”. (E13)

A amizade, de acordo com os entrevistados causa sentimentos de bem-estar, é tempo de qualidade e propicia o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

“Cria um bem-estar entre uns e outros, também sabemos com quem podemos contar, podemos desabafar com a pessoa porque temos confiança e quando precisamos sabemos a quem recorrer. Também se espera, é possível obter elogios, críticas dessas pessoas. Cria-se aqui um ambiente honesto e construtivo”. (E27)

“São pessoas que posso confiar a 100%, que gosto da sua companhia, que me fazem sentir bem”. (E29)

Adicionalmente, alguns entrevistados revelam que o bem-estar associado à amizade se prende com sentimentos de companheirismo e da necessidade de quebrarem com uma vida isolada. Nesse sentido, a amizade é fundamental para não se sentirem sozinhos. Mais uma vez, os entrevistados abordam a humanização, o que faz alguém sentir-se uma pessoa é a ligação que existe ao outro:

“Desde logo isto de uma pessoa não estar sozinha. É bom. É claro que eu pelo menos preciso de momentos para estar sozinha e tal, mas também gosto e preciso de ter pessoas com quem me relaciono e com quem posso partilhar os assuntos de que eu disse. Lá está, ter pessoas que me façam sentir pessoa, não é?” (E12)

“Companhia, a partilha de conhecimentos até da educação dos miúdos, conversar, pedir a opinião deles. Estar presente é muito... a minha melhor amiga até não a vejo semanalmente, mas ligo sempre para saber como estão as coisas, para partilhar as coisas do dia-a-dia”. (E31)

A importância da amizade também se prende pela gratuidade do sentimento sendo abordada como uma relação em que há partilha de experiências e memórias passadas às quais é dada extrema importância. A partilha de experiências é assim relatada por alguns entrevistados, a importância de ter alguém com quem conviver e a quem contar histórias do passado, e, mais ainda, ter alguém que corrobore essas histórias pela sua partilha:

“A partilha de experiências comuns, uma memória comum também, a partilha de coisas boas, sei lá, os bons momentos que eu recordo, que tenho com os meus amigos são momentos à volta de uma mesa em que nós dizemos disparates ou coisas antigas, quando era mais novo. Portanto, é isso, recordar algumas coisas, é fazer às vezes, alguma coisa mais fora da norma também, mas acima de tudo, é a partilha dos bons momentos, de um bom passeio ou de um bom jantar, de um bom... ou, por exemplo, uma boa discussão sobre um tema qualquer, uma boa discussão, uma coisa interessante. Eu, por exemplo, lembro-me que com esses amigos de liceu passávamos férias juntos e tínhamos conversas que duravam a noite toda e passávamos ali a noite, às vezes começávamos a meio da tarde e acabava de madrugada e a discutir às vezes as coisas mais idiotas e possíveis de imaginar. Lembro-me de estarmos a discutir durante horas, uma altura, se o nada era nada ou se o nada era alguma coisa, ao ponto a que isto chegou. Portanto, acho que é isso, os momentos de partilha, os bons momentos, os momentos de riso, de memórias boas, de memórias comuns, de solidariedade, de fazer sentir ao outro que estamos ao pé dele ou dela. Acho que é isso, é partilhar as coisas boas que acontecem aos nossos amigos também, eu gosto de partilhar as coisas boas que acontecem comigo e também gosto de partilhar as coisas boas que lhes acontecem a eles”. (E25)

Apesar da maioria dos entrevistados ter confirmado a importância da amizade nos seus testemunhos, torna-se curioso que haja um entrevistado que apesar de considerar que a amizade pode ser uma relação humana positiva, não é, todavia, absolutamente necessária:

“Mais ou menos. Acho que é muito bom, mas não é absolutamente necessário (...) porque eu próprio em termos pessoais sou introvertido, tenho dificuldade em ligar-me às pessoas” (E23)

Os académicos exemplificam os benefícios destas relações no trabalho através da resolução de problemas em conjunto, do apoio, da troca de ideias, da possibilidade de desabafo com alguém que compreende do que se fala.

“Sim, sem dúvida. Haverá um ou outro exemplo... por vezes temos dificuldades e é preciso ultrapassar, temos de resolver problemas e muitas vezes é conversar com os nossos amigos que dão um conselho, “olha faz isto de uma forma, ou faz de outra”. Na componente administrativa, de gestão e muitas vezes são experiências novas. Eu agora estou a passar por uma situação. Estou agora vou à comissão eleitoral para as eleições de diretor departamento. E tenho um amigo que já teve essa tarefa e tem experiência e eu consigo dialogar com ele e ele dá-me conselhos de como resolver essas questões burocráticas de uma forma mais célere, mais fácil. É um exemplo”. (E4)



“Sim, eu acho que muitas vezes, até se estamos a trabalhar em conjunto e conhecendo a pessoa de forma mais próxima, às vezes também conseguimos compreender para além daquilo que elas transmitem, perceber aquilo que elas estão a sentir, não precisam de dizer, de verbalizar. Às vezes acontece, e às vezes o trabalho até é feito de outra maneira, às vezes até na divisão do trabalho, se as pessoas são amigas realmente, não vai sobrecarregar alguém, não vai deixar tudo para o amigo, vai tentar dividir pelo menos de forma equitativa o trabalho, ou até vai compreender que naquele trabalho aquela pessoa vai estar menos empenhada mas que no próximo vai estar mais empenhada que eu ou outra pessoa. Tem de haver esse entendimento. É mais fácil quando as pessoas se conhecem. Há essa cumplicidade e essa confiança extravasa para o domínio profissional. Não tem de ser duas áreas separadas, eu não vejo como áreas separadas. Não tenho essa visão”. (E15)

Abordam muitas vezes esta facilidade de falar com colegas de trabalho sobre temas do trabalho isto porque conhecem o sistema, os colegas, o funcionamento. Outra questão benéfica é a capacidade de trocar ideias para novos projetos, da partilha do conhecimento e troca de materiais.

Em termos pessoais os académicos apontam como benefício os conselhos que recebem dos amigos, a capacidade que eles têm de ajudar e relativizar os problemas a vida pessoal, abordam a motivação e o sentimento de alegria que acontece devido aos amigos no trabalho.

“Sim, qualquer uma destas minhas amigas é precisamente, é muito animadora naqueles dias em que estou pior. Ainda por exemplo, na sexta feira eu estava com uma neura terrível e pronto, elas ajudam a aliviar, pronto”. (E12)

“Pessoais muitas, por exemplo, tenho do meu chaveiro de gabinete um conjunto de chaves de uma senhora que vive aqui em Braga, portanto, se precisar de passar a noite em Braga e não puder ir ao Porto não preciso de pedir, tenho a chave para entrar em casa, não é qualquer pessoa que faz isso”. (E6)

Um aspeto interessante que foi abordado por uma entrevistada foi que ao conhecer uma pessoa 360° é ainda mais benéfico porque quando se conhece alguém fora do ambiente de trabalho nem sempre se sabe se a pessoa é má para os colegas de trabalho, é uma forma que a entrevistada teve para dizer que é positivo conhecer uma pessoa nas duas esferas: profissional e pessoal, é o conhecimento pleno.

“São muito benéficas porque passamos a maior parte do nosso tempo cá. Quando conseguimos ter amigos que para além da parte toda profissional, porque temos muitas horas com eles, conhecem o nosso contexto profissional, os nossos desafios e áreas, as nossas guerras e conquistas todas a nível profissional e simultaneamente conhecem o nosso lado mais pessoal, mais familiar, tornam-se amizades muito completas. Quando falamos de problemas têm uma perspetiva global da pessoa. Por exemplo, quando tenho algum problema, tenho amigas minhas ou amigos que não conseguem perceber a minha realidade profissional, muitas das vezes e tenho do outro lado amigos profissionais distantes porque não faço esse tipo de partilha e também não podem ajudar, o que significa que quando se consegue isto, falo por mim, não tenho muitos casos destes. Tenho muitos amigos profissionais, mas os que saltam para a vida global, não são muitos, mas são absolutamente fundamentais na minha vida. Por isto, porque são pessoas que me conhecem 360 graus”. (E28)

Ao analisar a motivação que a amizade propicia no trabalho, 35 entrevistados corroboram a ideia, assim, de facto, que a amizade no local de trabalho tem um impacto positivo na motivação e no melhor desempenho no trabalho.

“Sim, sem sombra de dúvida. Então se houver bom ambiente no nosso trabalho as nossas qualidades são altamente potencializadas, e lá está, posso dizer que já trabalhei em sítios em que tinha relações de qualidade SUB ótimas e que não me sentia muito feliz nesses ambientes e acho que o meu melhor não vinha ao de cima e por outro lado, em ambientes mais familiares em que sinto que tenho boas relações e relações familiares com pessoas que tenho à volta sinto mais motivado e acho que se vem trabalhar com outra alegria e desenvolve projetos com mais significado e com mais impacto do que se for o contrário”. (E13)

De acordo com os entrevistados, ter amigos no trabalho facilita o trabalho, evita conflitos, propicia a cordialidade, a alegria e sobretudo ajuda a confiar nas pessoas. Pelo facto de sentirem que têm alguém que os apoia e que podem contar com alguém para um desabafo ou para ajudar em dificuldades durante o dia de trabalho. Não se sentem sozinhos. É considerado em extra na motivação.

“É, claramente porque se não então era insuportável. Tem de se ter uma certa ancoragem pelo menos em 3-4 pessoas, até porque nós passamos a nossa vida no trabalho. Eu almoço todos os dias de há vários anos para cá com as mesmas pessoas, todos os dias. O meu trabalho são 2 ou 3 pessoas, e se fizer as contas, almoço muitas mais vezes com essas pessoas do que com familiares meus. Portanto, de certa forma, na prática, são a minha família oficial, e como acabam por receber as minhas frustrações e eu recebo as frustrações delas, que são muitas vezes tóxicas nesse sentido, mas também são relações de riso, de apoio e de incentivo, é uma espécie de família”. (E3)

“Talvez, no sentido de fazer projetos e ter pessoas próximas, sinto-me mais obrigada a ter um bom desempenho porque não quero desiludir essas pessoas”. (E33)

Apenas um dos entrevistados não considera que a amizade não contribui para um melhor desempenho.

“Não, de todo. Eu acho que o nosso trabalho só temos nós, estamos a trabalhar em conjunto, com outros, mas a nossa motivação acho que advém do resultado do trabalho da equipa em geral e do nosso contributo, não propriamente com uma relação que possa ter com o outro”. (E23)

Em síntese, a amizade traz inúmeros benefícios de que se destacam as variadas formas de apoio pessoal e profissional, a partilha e discussão de assuntos pessoais ou profissionais, e o sentido de humanidade e de ligação ao Outro, que é vital para o bem-estar pessoal e para a autoestima de cada um. Foram estes os benefícios mais abordados pelos entrevistados com o foco principal no bem-estar e na partilha de experiências.

### 4.3. Fatores facilitadores vs. inibidores no estabelecimento de relações de amizade

**Tabela 10- Fatores facilitadores das relações de amizade, segundo os entrevistados**

<b>Tema 2 Fatores Facilitadores das Relações de Amizade</b>	<b>Subcategorias temáticas</b>
Fatores que facilitam ou promovem o estabelecimento e manutenção de relações de amizade	Abertura ao outro e extroversão
	Capacidade de escuta
	Dar valor à relação com o outro;
	Ter disponibilidade para o outro;
	Proximidade física;
	Partilha de interesses e experiências.

Fonte: investigadora, 2020

Há 20 entrevistados que nos respondem que fazem amigos com facilidade e justificam a resposta com base na confiança que tendem a dar inicialmente ou por outras dimensões associadas com a sua personalidade e modo de estar na vida. Aqui normalmente recorrem ao lado extrovertido e sociável, ao lado divertido e de personalidade forte que dizem possuir:

“Sou sociável, tenho facilidade em fazer amigos, e como digo, prefiro não ter um grande fluxo de amigos, mas ter um conjunto de pessoas que posso confiar”. (E4)

“Todos tem alguma coisa para me ensinar até porque eu sou um bocado extrovertida e eu nem procuro amizades, a verdade é que tenho facilidade em fazer sem que seja necessário procurar”. (E19)

Os académicos também referem a importância dos valores, da proximidade física e da partilha de interesses numa relação de amizade.

“A amizade para mim é quando duas pessoas iguais independentemente de a situação estar presentes mesmo que não estejam presentes fisicamente, ligamos para essa pessoa e ela está lá para nos escutar, para nos dar apoio. E também que seja aquela pessoa em quem podemos comentar o que quer que seja e sabemos que ela não vai contar a outros”. (E26)

“Portanto, valorizo cada vez mais os amigos porque para mim, amigos é a família que no fundo escolhemos. Acabam por se tornar mais próximos à medida que a vida vai decorrendo.”. (E22)

“Eu acho que a amizade pressupõe tempo, disponibilidade”. (E22)

“Se as distâncias são longas é sempre uma barreira muitas das vezes a desenvolver as relações de amizade”. (E8)

“Precisamos de estar rodeados de pessoas com quem possamos partilhar experiências e passar tempo de qualidade”. (E11)

“Traz felicidade, partilha de conhecimento, experiências, discussão de decisões a tomar na vida com os amigos mais próximos”. (E17)

**Tabela 11- Fatores que dificultam o estabelecimento e manutenção das relações de amizade, segundo os entrevistados**

<b>Tema 3 Fatores que dificultam as Relações de Amizade</b>	<b>Subcategorias temáticas</b>
Fatores que criam e obstaculizam a criação e/ou a manutenção de relações de amizade	Rivalidade entre colegas pela obtenção de promoção hierárquica
	Dificuldade em fazer amizades (e.g. fatores de personalidade como introversão, amizade como um processo que requer tempo)
	Aparecimento de relações oportunistas
	Ter de gerir emoções negativas na relação (e.g. desconfiança)
	Foco nas métricas da publicação de artigos
	Falta de disponibilidade devido a dificuldade em conciliar compromissos/afazeres profissionais e pessoais e familiares (falta de tempo)
	Mobilidade geográfica e ciclo de vida

Fonte: investigadora, 2020

Os entrevistados justificam-se sobretudo na dificuldade da construção da amizade, como se de um processo se tratasse, que despence tempo, que geralmente não têm, sendo que muitas vezes há a dificuldade em destrinçar amigos de apenas “conhecidos” ou colegas de trabalho, isto porque há uma diminuição das oportunidades de convívio para o fomento destas relações e/ou um aumento da seletividade para o estabelecimento dessa relação. Eis o que é afirmado a este respeito:

“Faço conhecidos com facilidade, amigos se calhar já não direi tanto. Porque para ser amigo para mim é um trabalho de construção, não é uma coisa de imediato. Tem de ir aprendendo a conhecer a pessoa, a conhecer os defeitos, as virtudes, analisar com elas, saber conhecer os valores, para mim isso é um trabalho de “work in progress”, uma coisa que se possa fazer, e a maioria das pessoas com quem convivemos são contactos rápidos, não é? A maioria dessas pessoas, não temos tempo de cultivar essa amizade, penso eu”. (E9)

“Convivo facilmente, mas sou muito seletiva porque amizade não é igual a compaixão, ou seja, tenho facilidade em sentir compaixão, mas num ato de amizade sou muito seletiva. Tenho um leque de amigos, mas amigos, efetivamente”. (E30)

As posições hierárquicas e a competição por artigos e lugares superiores também são uma dificuldade nas relações de amizade:

“Considero que o exercício de funções que impliquem algum poder, alguma hierarquia sobre outros, isso pode prejudicar as relações de amizade, sim”. (E34)

“É evidente que questões relacionadas com questões hierárquicas poderiam ser se calhar clarificadas, não é? E situações menos favoráveis para algumas pessoas serem também, digamos, solucionadas à priori, mas é difícil porque é uma instituição e nós sabemos como é que as hierarquias funcionam e há pessoas que agarram mais essa hierarquia e outras que menos”. (E35)

“Eu conheço casos em que a partilha é uma forma de crescimento, e há quem veja no colega ao lado uma pessoa que pode ocupar o lugar que lhe estava predestinado e, portanto, muitas vezes prejudica”. (E16)

“Lembro-me de ter uma pessoa que desistiu da carreira da universidade porque o orientador ao longo de 2 anos nunca lhe leu um único artigo e a pessoa que não tendo possibilidade de publicar, porque sendo orientando tinha de publicar com o orientador, acabou por desistir da carreira e foi fazer a vida para outro lado. Isso é muito grave, dá cabo das vidas das pessoas”. (E6)

“Quando se trata de fazer investigação e depois fazer artigos para fazer publicação, isso as pessoas quase se matam umas às outras”. (E36)

Noutros casos, a natureza introvertida da própria pessoa funciona como um impedimento ao aprofundamento de relações de amizade:

“Amigos, amigos não [se tem ou não muitos amigos]. Também não sou muito extrovertido, principalmente em assuntos pessoais. Eu sou bastante sociável, mas mais em termos quase que formais, ou seja, sem entrar tanto no âmbito pessoal”. (E18)

“Não, não acho que faça amigos com facilidade. Há pessoas que me acham extrovertida e eu não entendo porquê, eu não me considero extrovertida, considero-me introvertida, mas acho que sou simpática apesar de me considerar introvertida e aí as pessoas me considerarem extrovertida, mas não sou uma pessoa que fale logo abertamente, ou que acolha uma pessoa logo abertamente. Portanto, exige algum tempo, não sou uma pessoa assim com muita facilidade e também quando tenho amigos levo a amizade em profundidade, mas não gosto de amizades supérfluas. Não tenho muito tempo nem tenho disponibilidade para estar com pessoas com quem eu sei que não me identifico verdadeiramente”. (E22)

Em alguns casos, os entrevistados descrevem situações que os levaram a tornar-se mais renitentes ao estabelecimento de amizades, dadas as experiências passadas negativas a esse respeito, com a menção a comportamentos oportunistas ou dúvidas quanto à honestidade da relação:

“...tenho bastante facilidade em me relacionar com as pessoas mas acho que já vivi o número de anos suficiente para perceber que muitas vezes levamos assim uns baldes de água gelada quando pensamos que temos uma pessoa, um amigo, e depois ela acaba por se revelar um não amigo ou, muitas vezes, um oportunista e uma pessoa que quer “trepar às nossas costas”. E eu já vivi um número de anos suficientes para saber que alguns só se aproximam de nós com esse intuito”. (E36)

“Com aqueles que são realmente meus amigos, que eu conheço muito bem e eles me conhecem muito bem, os tais que são amigos, amigos, eu acho que não há muita dificuldade de gestão, digamos assim porque já nos conhecemos tão bem uns aos outros que só por olhar para a cara da pessoa sabemos se estão bem-dispostas, maldispostas, doentes, se tem algum problema familiar, algum problema profissional. Não é muito difícil relacionar-me com eles, aquelas pessoas que estão assim naquele limbo entre amigos e conhecidos, que são a maior parte, o que é mais difícil de gerir é saber quando as pessoas querem o quê e o porque, quando se aproximam, é saber o quê e o

porquê as pessoas querem isso. Isso acho que é o mais difícil, ainda hoje continua a ser para mim o mais difícil, perceber se realmente é uma pessoa que se quer aproximar porque bem de peito aberto e de mãos abertas e que quer ser mesmo minha amiga ou se é uma pessoa interesseira”. (E36)

Um aspeto importante que deve ser considerado é a alteração que as relações de amizade sofrem ao longo do ciclo de vida, e a maior dificuldade em estabelecer relações de amizade à medida que os anos passam, sendo que o ato de fazer amigos vai afunilando com a idade:

“Ora bem, eu já passei a fase [de fazer] dos amigos com facilidade. Eu tenho facilidade em me relacionar com as pessoas, isso é verdade, mas a minha amizade vai muito para além do meu relacionamento simpático e cordial com as outras pessoas. Se me pergunta se tenho facilidade em confiar noutras pessoas e estabelecer relações de amizade com as pessoas, sim, desde que eu ache que as pessoas têm as características que eu ache necessárias para ter uma relação saudável e duradoura”. (E25)

Devido à mobilidade ocupacional e geográfica, as pessoas de classe média experimentam tipicamente uma variedade de amigos e conhecidos em toda a idade adulta associados a diferentes residências e períodos em carreiras e ciclos de vida familiar.

No entanto, há opiniões que tocam no mesmo ponto e que referem que, apesar de ser mais fácil recuperar amizades antigas, isso não implica necessariamente que não se crie espaço para o florescimento de novas amizades que surgem fruto da proximidade:

“Até estive a refletir um bocadinho, às vezes ponho-me a pensar porque às vezes diz-se que a partir de determinada idade é difícil fazer amizades, que tem de se trazer as amizades do passado que são os amigos da escola primária, e aqueles que nós temos já há muitos anos. Comigo, pelo menos, na minha verdade, na minha ótica, naquilo que acho que é o meu contexto, acho que é assim, venho fazendo novas amizades, que são mais recentes, venho cultivando novas amizades, que são mais recentes, e que não é por isso que deixam de ser importantes. Até acho que são mais significativas com pessoas que provavelmente estão no mesmo nível de maturidade que eu, poderá ter a ver com isso, ou porque partilhamos valores comuns, não sei. Mas acho que realmente essa questão faz-me bem e tenho refletido isso porque traz-me alguma felicidade.”. (E15)

De sublinhar, todavia, que uma das maiores dificuldades assinaladas pela generalidade dos entrevistados quanto à manutenção de relações de amizade se deve aos constrangimentos derivados da falta de tempo (e sobrecarga de papéis), e que se torna mais evidente quando é necessário conciliar a atividade profissional com uma vida familiar e pessoal mais preenchida, nomeadamente a partir do momento em que nascem os filhos. Eis o que é mencionado a este respeito por vários entrevistados:

“...claro que o tempo também vai escasseando, as relações de amizade mantêm-se, mas não com a intensidade de quando era estudante, quando tinha mais tempos livres, não tínhamos família ou compromissos profissionais. E claro, é evidente. Mas tento manter as amizades, agora claro, o tempo que tenho com essas pessoas é menos”. (E9)

“Não é fácil depois lutar com o tempo. Uma pessoa constitui família, uma pessoa constitui até a dinâmica em que passa muito tempo na vida profissional e que para além da vida profissional tentamos, para além de descansar, passarmos tempo também com a família. Mas os amigos, acabamos sempre por arranjar espaço e contexto para estar com eles, mas nem sempre é possível. Já vi um episódio daquela serie americana -Friends- e acho que poucos são aqueles que têm a possibilidade de permanecer aquele tempo ali juntos, na mesma casa, próximos, é muito complicado. Mas eu julgo que há sempre oportunidade de encontrarmos amigos e depois um bocado aquela sensação quando os encontramos, parece que ainda ontem estivemos juntos e parece que estamos a retomar uma conversa de há 3 minutos. É uma sensação que eu acho que vem de quando estamos com amigos. Não conseguimos isso com outras pessoas”. (E2)

“A questão talvez do tempo, não é? Porque hoje em dia infelizmente é coisa rara, recurso raro eu ter tempo, mas eu tento pelo menos estar presente nessas amizades, se não é fisicamente, e vejo que a pessoa de algum modo, vejo que está doente, tem um problema qualquer com um familiar, tento estar presente mandando uma simples mensagem de telemóvel, a perguntar como está. Acho que é sempre muito importante estar e disponibilizar a ajuda porque tento também dinamizar um bocadinho os encontros a nível presencial porque esses também são importantes, mas, se calhar, a maior dificuldade é o tempo, não é? O tempo que cada vez temos menos para dedicar às pessoas. Mas não são assim tantos os amigos. Amigos na minha definição cabem sempre na palma da mão, não é? Não são assim tantos. Na minha definição de amizade acho que consigo gerir bem, acho eu, dentro daquilo que é a presença e que é importante estar lá, consigo gerir o tempo que é uma coisa que toda a gente faz, mas faz parte da vida das pessoas atualmente”. (E15)

“O tempo, porque eu acho que a amizade pressupõe tempo, disponibilidade. Não é que os verdadeiros amigos tenham de estar sempre presentes, nós não temos de estar diariamente ou semanalmente com eles, mas não deixa de ter de haver alguma disponibilidade. As carreiras, os percursos profissionais, pessoais e familiares, fazem com que isso seja um desafio, no fundo ter tempo e espaço para dedicar no fundo aos nossos amigos. Acho que esse espaço não é igual ao longo de toda a vida. Por exemplo, eu tenho 3 filhas, há alturas em que é mais difícil alimentar as amizades mesmo por carga profissional, familiar, mesmo quando fiz o doutoramento. Mas é um desafio”. (E28)

De notar que há um entrevistado que menciona que a falta de tempo não é necessariamente um fator obstaculizador da amizade, desde que a ligação afetiva seja possível de manter:

“É assim, tem sido fácil porque o fator tempo não é importante. Não é importante, ou seja, é importante, eles querem estar comigo e eu quero estar com eles, mas se não estivermos não é o tempo que conta. Quando me diz se tenho tempo, não. Não tenho tempo. Mas eu também não preciso do tempo, preciso dessa ligação íntima e afetiva. Claro que o tempo ajudaria a consolidar sem dúvida nenhuma, mas quando diz tempo, imagino que seja para passear, para estar, para café, etc. Não tenho, mas também não me faz falta para manter a amizade”. (E5)

Um outro fator de dificuldade nas relações de amizade é a gerir a carga emocional negativa na medida em que é difícil gerir a crítica, saber manter os limites para saber aconselhar sem ser invasivo na vida dos amigos, no sentido de não impor algo que defendemos:

“Olhe, para mim é, e não é com toda a gente, se calhar às vezes as emoções e respeitar o espaço do outro. Ou seja, tenho uma amiga que gosto imenso e acho que as vezes não toma as melhores decisões para ela e tento ajudá-la dizendo-lhe como é que eu acho que ela podia ir fazendo, e então, como ela não vai fazendo muito isso, eu sinto que às vezes, a forma como eu tenho de mostrar que gosto dela é dando espaço, no sentido em que não lhe podem estar sempre a dizer o que ela tem de fazer, não é? Pronto, então isso às vezes para mim é um desafio, porque quando gosto realmente

das pessoas, gosto tanto, que tento efetivamente pensar o que eu poderia fazer ou o que nos poderíamos fazer em conjunto para ajudar essa pessoa, e às vezes a pessoa hoje não quer ouvir determinadas coisas. Pronto, e não querem ouvir porque se calhar a pessoa com quem estão não é a pessoa mais indicada, não pronto... estas coisas, não é? E as vezes é difícil, não é? Por que queremos bem a uma pessoa e queremos que essa pessoa fique bem, mas depois, por outro lado, não podemos interferir naquilo que são as decisões da própria pessoa”. (E7)

“O que é mais difícil? Diria que o mais difícil de gerir é quando eu vejo que a outra pessoa esta errada ou está, não esta a ter a boa atitude, é contar-lhe de maneira com que não se sinta ofendida. É a minha maior dificuldade”. (E23)

Além destes últimos fatores apresentados, os problemas de confiança na relação também são abordados, ainda que minoritariamente.

“O mais difícil é gerir os defeitos das outras pessoas, não é? E a confiança. Eu faço confianças depois de ter algumas certezas, nunca temos, mas algumas certezas de que se pode confiar nessa pessoa”. (E9)

Outros problemas abordados foram a dificuldade de gestão de interesses diferentes na relação e as emoções negativas daí derivadas:

“Acho que já vivi o numero de anos suficiente para perceber que muitas vezes levamos assim uns baldes de água gelada quando pensamos que temos uma pessoa, um amigo e depois ela acaba por se revelar um não amigo ou muitas vezes um oportunista e uma pessoa que queira trepar às nossas costas e eu já vivi um numero de anos suficientes para saber que alguns só se aproximam de nós com esse intuito”. (E36)

Uma minoria de entrevistados (4 pessoas) não identificou qualquer dificuldade ou fator obstaculizador na manutenção e estabelecimento de relações de amizade. Eis um excerto ilustrativo:

“Honestamente? Nada porque os meus amigos são muito pacientes, fico 5 anos sem dar notícias e depois quando falo é como se fosse ontem. Eles não levam a mal”. (E29)



**Tabela 12- Composição da rede/grupo de amigos, segundo os entrevistados**

<b>Tema 4 Composição da Rede de Relações de Amizade</b>	<b>Subcategorias temáticas</b>
Homogeneidade <i>vs.</i> heterogeneidade da rede de relações de amizade e sua génese	Rede de amizades maioritariamente proveniente da infância e/ou dos tempos de escola
	Rede de amizades maioritariamente proveniente de ligações familiares
	Rede de amizades maioritariamente proveniente do tempo da Universidade e/ou das Relações Profissionais
	Rede de amizades heterogénea na sua composição

Fonte: investigadora, 2020

Através das respostas dos entrevistados, verificamos que é frequente terem amizades de longa data visto que 34 entrevistados mantinham relações de amizade com amigos do tempo de escola e/ou dos tempos de infância. No entanto, é necessário esclarecer que nem todos os entrevistados mantêm relações especificamente com amigos de infância, embora um número significativo de entrevistados tenha cerca de 1-2 amigos dos tempos de infância ou mesmo do ensino básico. Eis o que é referido a esse respeito:

“Sim, tenho amigos desde os 3 anos. Acho que a amizade tem uma coisa boa que é termos amigos que são amigos de toda a vida e que se mantêm, são próximos, e depois temos amigos que se vão juntando de acordo com as nossas fases de vida. São amigos que são conhecidos profissionalmente, às vezes até através dos filhos. Há vários tipos. Não vejo o amigo que pelo facto de ser amigo há mais anos ser o melhor amigo, mas dou muita importância nas amizades que duram toda a vida sem prejuízo das amizades recentes que se podem tornar tão fortes como amizades que tenho há muitos anos”. (E28)

No exemplo abaixo, podemos verificar que este académico mantém amizade apenas com um amigo da escola primária, no entanto, é o caso de um académico filho de pais emigrantes que só mais tarde voltaria a Portugal, tendo deixado lá ficar algumas amizades:

“Na primária sim, um porque até aos 15 anos vivi na França, nasci na França, portanto é mais difícil, mas mantenho, sim, um amigo. Como não fiz aqui primária não tenho essa dimensão. E como também não fiz serviço militar nem andei na guerra porque senão, normalmente marcam muito as amizades porque é o momento do heroísmo, justamente onde houve a solidariedade máxima porque houve um contexto muito radical, muito drástico e quase que as pessoas se atiram porque nesse momento tiveram mais vida que a vida antes, do que a vida depois, ou seja, quando a vida esteve mesmo em risco e, tiveram de contar com uma pessoa próxima e sofreram o mesmo, o nível de identificação e de projeção de um para com o outro, é enorme e isso fica para a vida. No fundo, a amizade começa por um vínculo que é o da partilha extrema de experiências únicas,

singulares, só eu e aquela pessoa ou eu e aquele grupo de pessoas é que tivemos acesso a isso e isso é quase intransmissível a outros, fora do grupo. É muito elitista a amizade”. (E3)

Há um grupo de entrevistados que frisa que os seus verdadeiros amigos, ou o núcleo mais forte de amizade, é sobretudo dos tempos de estudante (e.g., liceu ou universidade), mas que, apesar de tudo, a sua rede de amizades é heterogénea na sua composição e génese. Eis o que é afirmado a este respeito:

“Ainda tenho amigos do tempo de liceu. Tenho 58 anos como lhe disse, ainda tenho amigos desde os 13 anos. Amigos mesmo, os tais com quem nós partilhamos tudo. Tenho alguns da faculdade. Não muitos, mas tenho alguns. E tenho pessoas mais recentes com quem tenho uma relação mais estreita e que posso considerar que sou amigo, não é uma coisa tão íntima como a que tenho com os amigos do tempo de liceu, mas é uma relação estreita de facto. Íntima de facto por que a amizade de facto é uma relação de muitas coisas comuns, o ter coisas comum, e há pessoas que conheço e tenho uma ótima relação agora que conheço e conhecia há 12 anos, que eu considero que somos praticamente amigos, mas não é a mesma coisa como as relações que tenho desde os 13 anos, com quem estudei junto, com quem passei excelentes momentos juntos, com quem me chateei muitas vezes, com quem discuti, com quem desabafei... São coisas diferentes, mas acho que sim, tenho um grupo de amigos antigo, desde o liceu. Tenho um grupo de amigos recente, mas que não é assim tão antigo, são da faculdade, pertencem à faculdade. E tenho uns mais recentes com quem tenho uma boa relação. Por exemplo, se precisarem de mim farei o que está ao meu alcance para ajudar essas pessoas, como puder obviamente”. (E25)

Os entrevistados que mantêm relação com os amigos de escola referem que têm conseguido manter algumas dessas relações devido às novas tecnologias, isto porque não sendo possível estar presente presencialmente com os amigos, ou de forma assídua, fazem-no através de chamadas ou mensagens.

“Por exemplo, na secundária tenho 3 ou 4 amigas que são muito próximas e curiosamente nós não temos muito o hábito de estar em contacto através das redes sociais. Mandamos só mensagem por telefone nos anos e no Natal, mas é engraçado porque essas relações acabam sempre por se manter e, portanto, a secundária já acabou há alguns anos e nós temos, volta e meia, juntamo-nos porque agora já temos filhos e tal, e já fizemos 2 ou 3 encontros. E nos casamentos uns dos outros. A sensação é que o tempo não passa. Conseguimos realmente manter essa boa relação de amizade. Depois, em relação às pessoas da universidade, tenho pessoas com quem eu vou mantendo contacto, sim. Ou seja, mantenho a amizade porque vamos mantendo contacto, sim. Até porque agora, por exemplo, o WhatsApp ajuda, não é? Vamos partilhando fotos dos miúdos, de determinadas situações, ou sei lá, experiências através do Facebook, do trabalho, e vamos comentando, mas sobretudo a parte mais relevante é quando nós estamos sei lá, presentes na vida das pessoas, não é? Por exemplo, concretizando, uma das pessoas com quem eu me cruzei em 2001, na universidade do Algarve e de quem sou super amiga, a mãe está doente e estas coisas marcam, não é? Portanto, para mim ser amiga não é só nos momentos bons, é preciso estar quando as pessoas também precisam”. (E7)

No entanto, há outro grupo que diz que os seus amigos atuais são os do grupo da universidade, ou seja, há um grupo de entrevistados que mantêm relações de amizade com um grupo mais restrito de pessoas e que tem a sua génese apenas nos tempos da universidade:

“Tenho amigos da infância que nunca vejo, que nasci numa aldeia longe daqui. Já nem me lembro de ver essas pessoas. Depois tenho amigos da escola, do secundário, um grupo de 7 amigas que nos vemos com alguma regularidade, quase milagre. Na universidade tenho algumas colegas aqui de trabalho que são amigas. (E6)

“[amigos do tempo] Do secundário não. Alguns colegas da licenciatura sim, até porque 3 deles vieram estudar doutoramento também, por isso são amigos próximos”. (E11)

Nesta questão observamos que há 2 entrevistados que nos dizem não ter relações de amizade dos tempos de escola, justificando-se com o desajustamento que sentiam no sentido de terem uma personalidade diferente da dos colegas e de não compactuarem com as brincadeiras habituais, criando uma espécie de afastamento impeditivo às relações de amizade:

“Muito pouco com os de tempo de escola. Primeiro porque andei sempre deslocada. Vivi sempre fora da cidade e os meus interesses e o dos meus coleguinhas não eram os mesmos, eu estava sempre à parte. Atualmente ainda acontece isso porque achava algumas brincadeiras parvas e não entrava nessas brincadeiras e por isso não se desenvolvia as relações de amizade. Quando estava no liceu a mesma coisa, nunca entrei nas tolices dos colegas e quem não se junta à maré fica sempre à parte. E não era uma aluna excelente, mas era a menina das boas notas e isso não ajuda às amizades.” (E14)

Uma outra questão abordada é que na altura de infância ou adolescência não havia redes sociais, ou seja, era difícil manter o contacto com as pessoas ou mesmo guardar fotografias para recordar mais tarde:

“Dos tempos de escola, mesmo da escola secundária não mantenho contacto com ninguém. Também era uma altura complicada, não havia redes sociais, telemóveis... Mesmo fotografias, eu tenho uma fotografia de amigos da primária porque nessa altura sempre tínhamos lá aquelas fotografias do fotógrafo, mas não tenho fotografias de ninguém do secundário. Da universidade, sim, tenho cerca de 10 bons amigos desde os tempos da universidade. Os amigos mais recentes são amigos de trabalho porque nós despendemos muito tempo, seja num contexto ou noutro. Despendemos muito tempo no trabalho, portanto, torna-se um local mais propício a haver relações depois de terminarmos os estudos”. (E22)

Um outro motivo de afastamento dos amigos de infância é a deslocação do ponto de origem devido à mudança de cidade para estudar ou para trabalhar numa outra cidade. Para este grupo de pessoas, o seu núcleo mais restrito de amizades está muito misturado com o contexto de trabalho, sendo que os amigos, são, em alguns casos, também colegas de profissão que, em alguns casos, foram também colegas durante a Universidade e/ou Ensino Secundário:

“Foi construído durante a licenciatura, desloquei-me de cidade para a licenciatura e os amigos que tenho hoje são esses que construí já na fase adulta, na licenciatura e já na profissão. Portanto, aquelas relações de infância têm um lugar de destaque no meu coração, mas são passado, cada um seguiu com a sua vida. É raro vermo-nos, e quando vemos dá satisfação, mas ficou no passado, não foi alimentada”. (E30)

“Da universidade sim, do tempo de escola não me lembro. Não sei por onde é que andam. Seguimos vias diferentes porque na escola há pessoas que depois têm áreas de trabalho diferentes, vidas

diferentes e pronto, não mantenho. Também não tenho Facebook nem tenho nada dessas coisas, que não sou assim muito fã e, portanto, é difícil. Os amigos que tenho acabam por ser muito do círculo de trabalho, direta ou indiretamente acaba tudo por ser relacionado com gente do trabalho”. (E29)

“Os meus amigos são da época do liceu, uma transitou para faculdade e uma delas é colega de trabalho. Costumo dizer que não há pessoa que conheça melhor do que ela porque a conheço a nível pessoal e a nível profissional. Costumo dizer que não sei se algum desses meus amigos não serão uns filhos da mãe no trabalho e eu não sei, só os conheço num regime informal. Também há amigos que transitaram para a minha vida que eram dos meus amigos”. (E31)

É também de ressaltar a heterogeneidade dos grupos de amigos, a capacidade de manter e criar amigos ao longo das fases da vida, quer seja do ensino básico, do ensino secundário ou mesmo já da esfera profissional. Nestes casos, temos entrevistados que não são capazes de identificar apenas um grupo de amigos, mas que sublinham a diversidade da sua rede de relações mais próximas:

“É um grupo de amigos muito heterogéneo e é tão heterogéneo que eu tenho dificuldade em chamar de grupo de amigos porque gosto de estar com cada um separadamente. São pessoas que têm pouco em comum umas com as outras e dizem-me algo por razões completamente distintas e, nessa medida, é um grupo heterogéneo, mas todas as pessoas que constituem esse grupo são pessoas que estimo porque são pessoas que admiro e porque são pessoas que me fazem feliz de uma perspetiva ou de outra. Alguns estão relacionados com a universidade, mas não no sentido típico de que os amigos da universidade permanecem, não. O que aconteceu foi que já depois de terminar o curso como trabalhei na faculdade foi já em contexto de trabalho que fiz esses amigos, portanto, eles são de contexto universitário, mas não de contexto de estudante, do tempo a seguir a esse, já de trabalho, mas existe uma amiga de infância, de contexto escolar ainda”. (E34)

“Eu não tenho um grupo de amigos. Eu tenho vários grupos de amigos. Tenho como dizia há pouco, as minhas melhores amigas que passaram por todas as fases da minha vida, que vêm desde a primária. Tenho um ou dois amigos que fiz no ginásio. Tenho alguns amigos que fiz no trabalho. Tenho alguns amigos que fiz online nas redes sociais. É um grupo heterogéneo. Muito heterogéneo”. (E19)

“...Tenho outras pessoas que deixei no meu antigo local de trabalho, ainda hoje converso com elas, e temos contacto para festas de Natal, outros eventos em que fazemos por nos encontrar. Tenho do tempo em que fiz a licenciatura, mestrado, o Doutoramento já nem tanto, o doutoramento é um período mais solitário do que a formação anterior e, portanto, é mais com as pessoas que estiveram comigo tanto na licenciatura como no mestrado”. (E27)

É no desenrolar das respostas às questões que verificamos que muitos entrevistados conseguem ter tempo para as suas relações de amizade porque agregam a sua disponibilidade, em simultâneo, para a família e para os amigos. Neste caso, a rede de amizades está muito misturada com a rede de suporte e apoio familiar:

“Acho que tenho amizades que fui cultivando, em contexto de trabalho tenho realmente algumas, que são amigos. Depois acho que mesmo dentro do contexto familiar, porque considero que a relação entre marido e mulher deve assentar numa relação de amizade e tem de existir isso, entre outras coisas evidentemente, mas quando se é amigo, partilhas, objetivos em comum, valores e se queres o bem do outro, as coisas são mais fáceis...é a base de qualquer relação, de amor, por assim dizer, os filhos a mesma coisa...” (E15)

“A família e os amigos são muitos próximos. Tenho muitos amigos em comum com os meus filhos e irmãos. Eu fundo muito os amigos e a família. Quando vamos de férias é em família, vai a família toda e amigos, percebe? Por isso eu consigo cruzar muito os amigos com a família por isso e que consigo ter tempo para os dois”. (E21)

“...É uma parte importante da vida e temos de encontrar forma de o fazer. Já tenho os filhos crescidos e já têm os próprios amigos, o meu marido também é muito meu amigo e temos amigos partilhados”. (E24)

Outros entrevistados realçam a importância de ter disponibilidade para as relações de amizade, todavia, reconhecem que o contacto que mantêm com os amigos é muitas vezes virtual, feito através das redes sociais e de mensagens e chamadas. A amizade perdura pelo facto de, graças às redes sociais, o mundo se ter tornado numa “aldeia global”:

“...Porque mesmo que a gente não fale realmente com muita frequência, há determinados momentos ou há umas mensagens que vamos mandando e que as coisas... nós sabemos que as pessoas estão lá e as pessoas também sabem que nós estamos cá e isso não me custa. Olhe, por exemplo, isso lembra-me de uma situação engraçada. Há uns tempos, para aí há dois anos fui em Erasmus, aquele Erasmus Docentes e fui à Finlândia, na altura a Rovaniemi, a terra do Pai Natal. Conheci lá uma colega que estava lá a fazer doutoramento, estava em Erasmus, mas estava na África do Sul, e desde então mantenho sempre contacto com ela. E posso dizer que somos sempre amigas e a nossa relação até é essencialmente muito à distância, não é? Porque só tivemos aquela semana lá juntas, mas foi tão intensa e daí tão marcante que eu ajudei-a e ela ajudou-me a mim, e o facto de nós termos ficado unidas pelas emoções faz com que nós consigamos manter a relação assim de amizade, só até por WhatsApp”. (E7)

Outros entrevistados afirmam conseguir manter as amizades mais significativas admitindo, porém, que há algumas que se foram perdendo:

“...há amigos aos quais dou muito pouca atenção porque trabalhamos em cidades diferentes ou temos horários incompatíveis e a partir de certos momentos, as vidas seguem rumos diferentes, e fica complicado manter um contacto muito próximo. Mas, ao mesmo tempo, alguns amigos que eram próximos, eram próximos há alguns anos, e agora não, a amizade continua, mas estamos juntos menos vezes. Às vezes uma vez por ano ou coisas desse género”. (E11)

Um aspeto interessante é que vários académicos dizem que conseguem manter as amizades que têm no local de trabalho fruto da convivência do dia-a-dia no trabalho, deixando refletir que essa amizade floresce e perdura fruto da proximidade física gerada pelo dia a dia de trabalho e também porque não há tempo para manter relações de amizade fora do trabalho:

“É assim, olhando para o leque de amizades que eu tenho, muitas são em contexto de trabalho, diria que a maioria são em contexto de trabalho. E diria que como a gente passa muitas horas e há coincidência de horários e há a hora de almoço com essas pessoas, um café, acaba por se manter isso no dia a dia e há uma coisa que fazemos muito, uma coisa que tento fazer, pelo menos uma vez por ano, no final, coincide um bocadinho com a nossa atividade, no final de julho, no período de férias, realmente fazemos um jantar fora deste contexto, às vezes até na casa de cada um. Também é uma amizade que extravasa um bocadinho a área profissional de maneira que conhecemos as famílias umas das outras, o crescimento dos filhos e essas questões”. (E15)

“Pertencem essencialmente ao círculos de colegas de trabalho e até porque o trabalho é tão absorvente, a um certo momento com o passar dos anos, exceto talvez esses amigos de infância, o sentimento das nossas afinidades já estão direcionadas para as pessoas com quem vamos trabalhando, nós vamos evoluindo, nós vamos construindo com o trabalho, para bem e para o mal, mas vamos construindo uma identidade com marcas, com experiências, com os anos, com esperanças e expectativas, e é muito difícil transferir isso para pessoas já fora daquela esfera, portanto, é difícil não ter amigos no trabalho...” (E3)

“Tenho mais amigos fora do local de trabalho até porque conheço muita mais gente fora do local de trabalho. Mas acho que era impossível ter mais amigos dentro do local de trabalho. Mas dentro dos meus amigos mais próximos, tenho aquele núcleo de 7-8 pessoas que são mais próximas que eu diria que pelo menos duas partilham comigo o local de trabalho, posso dizer que tenho bons amigos no local de trabalho”. (E11)

“No dia-a-dia as pessoas que com quem partilho mais a vida do trabalho e com quem manifesto às vezes dimensões da vida pessoal, em conversa, em momentos de troca no café depois do almoço, durante o almoço e foram-se desenvolvendo algumas formas de amizade e que classifico como sendo meus amigos no local do trabalho”. (E1)

Uma outra parte dos entrevistados admite que neste momento consegue ter tempo para os amigos porque se obriga a isso, sentem que já erraram no passado colocando o trabalho à frente dos amigos ou da família, e neste momento obrigam-se a corrigir esse aspeto:

“Isso é uma coisa que me obrigo um bocadinho, que me esforço para o ter, em alguns momentos, eu sou uma pessoa relativamente preocupada com as autoanálises e, em alguns momentos, faço afetações de tempo, seja o tempo que dedico às filhas, a mim, profissionalmente, e aos amigos. Há momentos em que tenho alertas e que penso que tem de mudar e reformulo a distribuição de tempo. Porque acho que é muito fácil, de facto, uma pessoa ser atropelada mesmo pela família, não só pelo trabalho, a própria família, se for intensa, depois o equilíbrio. Há a questão de estar com as minhas filhas ou com os amigos, ou de estar com os amigos e não com as minhas filhas, e o equilíbrio nem sempre é fácil, mas sou muito atenta a isso”. (E28)

#### **4.4. As mudanças nas relações de amizade ao longo do tempo**

Um tema também mencionado pelos entrevistados é o carácter dinâmico das suas relações de amizade, e que merece algum destaque.

Assim, quando se aborda as mudanças que se deram ao longo do tempo nas relações de amizade, os académicos respondem maioritariamente que será o lado seletivo nas amizades, dizem que acabam por afinar os limites ou os critérios das amizades, tornam-se mais exigentes e de acordo com estes, este fator vai tornando-se mais evidente com a idade.

“Acho que se tornaram mais exigentes [as relações de amizade] no sentido de “refinada”. Quando temos 18 anos somos amigos de toda a gente e, depois, vamos de certa forma afunilando, não necessariamente porque queremos só pessoas iguais a nós, até nisso quando somos mais novos queremos pessoas iguais a nós, que vistam da mesma forma, que vão a festivais, e com a idade, com o passar do tempo, isso não é primordial, o que é primordial é o respeito, é a admiração. É o amor que sentimos uns pelos outros”. (E19)

Esta maior exigência e seletividade na escola dos amigos é o resultado da dos percursos de vida que se vão fazendo, das pessoas que se vão conhecendo ao longo do tempo, e, em última análise, em função do ciclo de vida, da mudança de estilos de vida e projetos:

“Acho que cada vez mais selecionamos as pessoas com quem queremos ter amizade, temos mais autonomia, é difícil responder a essa pergunta assim de repente. Mas, quando somos mais novos, estamos muito restritos- apesar de agora termos as tecnologias que nos põem em contacto com qualquer pessoa- aos nossos amigos da escola, aos vizinhos. Mesmo na licenciatura, eram as pessoas que andavam no nosso curso e pouco mais. À medida que vamos crescendo, o leque de oportunidades para fazer amigos aumenta num certo sentido e a seleção para fazer amigos também aumenta”. (E11)

Há entrevistados que chegam mesmo a dizer que uma grande mudança que se deu foi a diminuição da disponibilidade para estarem com os amigos em determinados momentos, por exemplo, quando os filhos eram pequenos, mas que, com o passar do tempo, se passou a atribuir mais significado aos amigos e uma tentativa consistente de nunca perder essa ligação afetiva:

“Já tenho 50 anos, já mudou tanta coisa. Há uma altura em que não se tem tempo para os amigos quando os filhos nascem. Depois eles crescem, volta-se a ter tempo para eles, e parece que ainda se tem mais amigos. Depois com a idade vive-se financeiramente melhor se tudo correr bem, não é? E depois temos mais tempo para viagens e coisas que são boas, jantar fora, para convívio, há mais disponibilidade com o tempo, há mais disponibilidade financeira e de tempo e [menos] dependência em relação aos filhos para estar mais com os amigos”. (E21)

“Acho que acima de tudo mantenho amizades de anos e alguns dos meus amigos são da escola básica. Independentemente do percurso de vida que seguiram ou não, independentemente de serem médicos ou outra profissão qualquer. Acima de tudo, é a pessoa em si e aquilo que ela significou e significa para mim. Se calhar, a grande mudança é ter menos tempo de qualidade para estar com cada um deles”. (E13)

Uma análise interessante de um relato de um entrevistado foi a influência política que os amigos tiveram e que transformou a sua vida e as suas escolhas pessoais, até em termos de valores e no modo como transmitiu esses valores para a sua família, nomeadamente para os próprios filhos:

“Vou-lhe dizer uma coisa, o que tem mudado na minha vida por impacto dos meus amigos, que também são meus colegas de trabalho, é curioso pensando nisso, e é o seguinte: a minha orientação política mudou muito. A minha orientação política era muito informada por aquilo que era o pensamento da minha família e o facto de eu ter contactado com pessoas com outras mentalidades, de perspetivas e ideologias políticas, outras formas de ver a sociedade, de pensar o que é a justiça, o que é o correto.(...) Isso afetou, por exemplo, na forma muito significativa a educação que dou aos meus filhos, mas tremendamente, ou seja, eu posso garantir que se eu não tivesse ido para a academia, se não tivesse as minhas colegas de trabalho, provavelmente a educação que dou aos meus filhos não era igual. Nesse sentido também estou muito agradecida, portanto, sinto que alterou, contribuiu para a minha maneira de ser, para aquilo que transmito aos meus filhos, portanto, também contribui para o que eles são enquanto pessoas”. (E22)

Em síntese, este capítulo explorou os aspetos ligados aos temas relativos aos significados atribuídos por um grupo de académicos à Amizade, os seus fatores facilitadores e obstaculizadores. Também abordados os aspetos relacionados com a composição da rede de amizades, sua génese e intensidade, bem como as mudanças registadas nas relações de amizade ao longo do tempo. O próximo capítulo terá um enfoque na questão da Satisfação dos académicos com o seu trabalho e o impacto desta nas Relações Extralaborais, nomeadamente nas esferas da Amizade e Lazer.

## **Capítulo 5: Natureza do Trabalho Académico e seu Impacto na Vida Extralaboral**

### **5.1. Satisfação com o trabalho académico**

**Tabela 13- Aspetos que geram satisfação no trabalho académico, segundo os entrevistados**

<b>Tema 5</b> <b>Aspetos que geram satisfação no trabalho</b>	<b>Subcategorias temáticas</b>
Aspetos relacionados com o conteúdo das funções académicas, nomeadamente a investigação e o ensino	Ensinar e orientar alunos
	Funcionar como mentora para alguns alunos, dando aconselhamento e colocando desafios
	Possibilidade de aprender continuamente, associada à realização de investigação
	Poder trabalhar de forma autónoma e com flexibilidade
	Trabalho não rotineiro e estimulante/desafiante

Fonte: investigadora, 2020

A resposta mais frequente dos entrevistados quanto ao que preferem na sua profissão é o contacto com os alunos, desafiá-los, é poder transmitir-lhes conhecimento, e reconhecer que existe essa partilha entre ambas as partes. Muitos deles referem que aprendem muito com os alunos, quer seja em ferramentas para o desenvolvimento pessoal, quer seja em questão de utilização de novas tecnologias:

“Tenho um sentimento muito positivo para com os jovens. São as duas partes fundamentais.” (E3)

O que eu gosto mais é do contacto com as pessoas, com os estudantes, orientandos de mestrado, doutoramento, pós-doutoramento, etc., é esse o contacto presencial, ou não, o virtual, e a possibilidade que eu tenho de a pretexto de trabalho, pretexto profissional, poder- pode ser pretensão



minha- colaborar, ajudar no crescimento intelectual, pessoal e espiritual da outra pessoa. Tenho essa ilusão”. (E5)

“Eu diria que o facto de estarmos expostos a uma população jovem que traz sempre novos desafios, novas questões é algo motivador, o facto de termos de estarmos sempre a inovar e a passar novos conhecimentos é muito interessante...” (E13)

“Ora bem, os aspetos que eu mais gosto, é o poder de facto trabalhar com pessoas interessantes e conhecer pessoas interessantes e poder em conjunto contribuir para o futuro dessa pessoa. Pronto, isso para mim é muito importante.” (E7)

“A segunda [parte que gera satisfação], permite-me contactar sempre com pessoas jovens. Portanto, não ando amargurado de ir para uma sala de repartição de finanças ou estar sempre no mesmo sítio, sempre com as mesmas pessoas, estamos todos a envelhecer. O contacto permite-me estar sempre e aprender muito com esses jovens.” (E3)

Dois entrevistados chegaram a abordar o tema do reconhecimento, ao verem mais tarde os seus alunos em bons cargos de trabalho, pois sentem uma espécie de gratificação pelo trabalho realizado com os orientandos e/ou alunos:

“O que gosto mais é saber que o nosso trabalho tem resultados. Quando vemos um estudante que passado algum tempo nos manda um email ou um contacto telefónico no sentido que nós opinemos ou que tenhamos uma opinião, por exemplo, sobre um estágio, sobre um projeto futuro, isso é muito bom, é muito gratificante. Isso significa que a nossa marca e a nossa relação que estabelecemos com os estudantes foi saudável e que eles gostam de nós. Ainda agora, recebi o email de um aluno que já não vejo há 3 anos e que me pediu uma opinião sobre aquilo que eu achava que deveria ser o seu percurso. Isso é saudável e significa que, portanto, que nós tocamos em alguma coisa. Penso que isso é um dos aspetos mais importantes, sabermos que as pessoas se lembram de nós e que de alguma forma o nosso contacto faz com que eles voltem a contactar-nos e a questionar-nos sobre o seu futuro. Significa que alguma coisa ficou e naturalmente que se eu passar alguns anos e eu encontrar alguém que está no mercado de trabalho e tem sucesso, como deve calcular, isso é muito gratificante”. (E8)

No que se refere à investigação, vários entrevistados mencionam o tema da possibilidade de estarem continuamente a aprender, sendo que a realização de investigação, e a partilha das suas descobertas com colegas, é vista como um fator gerador de elevada satisfação. Adicionalmente, a natureza independente e não rotineira do trabalho académico também é evidenciada de forma positiva por um elevado número de académicos:

“...o facto de poder fazer investigação, abordar questões científicas que me interessam de forma livre e pouco condicionada acho que é outro fator muito interessante. E depois é um desafio constante e um desafio intelectual muito relevante, que dificilmente conseguiria ter, se calhar, noutra tipo de profissões em que acaba por ter uma rotina e um desempenho de tarefas que com o tempo se podem tornar menos interessantes. Acho que aqui há, nós temos um estímulo continuo, de melhorar, fazer melhor, e é um aspeto que vejo como positivo”. (E13)

“Ora, o meu trabalho tem uma componente letiva, de lecionação e tem uma componente de investigação. Eu gosto mais da segunda, nesse sentido eu prefiro o trabalho mais solitário, gosto de trabalhar lá no sossego da minha sala, mas tem essas duas componentes”. (E34)

“...Por outro lado, pelo facto de eu não estar confinada à mesma rotina todos os dias e num espaço fechado e de ter a componente internacional, nomeadamente o facto de eu poder ir a conferências e poder viajar também, poder ir a projetos, e assim, mas esta componente, a oportunidade de conhecer outras pessoas em contextos internacionais para mim também é muito importante”. (E7)

“...Portanto, a primeira é de estar ligado à cultura, tem a ver com a parte das Humanidades, ao menos dá-me alguma disponibilidade, ou quero acreditar que assim seja, para ler, para conhecer novidades editoriais, para pensar no fundo, vá. A parte no fundo da escrita, da leitura, da investigação.” (E3)

Por fim, a questão da autonomia de trabalho e da flexibilidade de horários é também muito valorizada pelos académicos e um aspeto gerador de satisfação, tal como relatado pela entrevistada seguinte:

“Aquilo que gosto mais é o facto de termos um horário bastante flexível, claro que temos horários muito marcados, temos a questão das aulas, as reuniões, mas depois há uma grande flexibilidade, uma grande autonomia para definir o nosso trabalho, para definir os nossos próprios objetivos, caminhos que queremos seguir. Para mim isso é muito positivo, essa autonomia, essa liberdade de me definir no trabalho que também ajuda no equilíbrio do trabalho e da vida pessoal, sobretudo tendo filhos.” (E22)

**Tabela 14- Aspetos que geram insatisfação no trabalho académico, segundo os entrevistados**

<b>Tema 6 Aspetos que geram insatisfação no trabalho</b>	<b>Subcategorias temáticas</b>
Aspetos relacionados com o trabalho académico que não gosta	Burocracia e tarefas administrativas e/ou de gestão
	Sobrecarga de trabalho
	Lecionar disciplinas cujos conteúdos não domina ou não gosta.
	Rivalidade e competição entre colegas
	Injustiça nos processos de avaliação de desempenho e/ou situações de progressão na carreira académica

Fonte: investigadora, 2020

Os académicos entrevistados não deixam dúvidas quando questionados sobre o que menos gostam na profissão: a burocracia. Há uma menção constante a este tema. A burocracia, a parte relacionada com a carga de trabalho administrativo, é encarada em muitos casos, como inútil quanto à sua quantidade e finalidade.

Os entrevistados dão vários exemplos tais como os requerimentos, para pedir material, ou simplesmente a dificuldade que têm em submeter certos documentos online nas plataformas existentes que referem como sendo complexas e pouco funcionais, do ponto de vista do utilizador. De acordo com os

entrevistados, a burocracia retira tempo fundamental para as verdadeiras tarefas atribuídas a um professor académico tais como a investigação, dedicar tempo aos alunos e, por exemplo, pensar. Eis o que é dito a este respeito pelos entrevistados:

“A componente burocrática de facto é maior e estamos a desempenhar tarefas para as quais haverá pessoas com menos formação e que desempenhariam tão bem ou melhor que nós essas funções e muitas vezes de carácter administrativo e de gestão. Consomem muito tempo e para a qual não estamos a ser pagos como docentes e, de facto, qualquer pessoa com uma qualificação inferior poderia desempenhar essa função perfeitamente e libertar-nos para outras tarefas”. (E4)

Referem vários deles que, para cumprirem com prazos e tarefas burocráticas, deixam de parte a realização de trabalho verdadeiramente académico, e, que muitas vezes, isso lhes retira tempo que é essencial para os seus tempos livres e vida pessoal. De acordo com os testemunhos, a burocracia é desgastante, aborrecida, e chega mesmo a esgotar a disponibilidade mental para as outras tarefas do dia-a-dia. A carga de trabalho administrativo interfere com o humor e com a disposição dos académicos para estar com os alunos, para a investigação e outros projetos, como alguns deles referiram:

“A administração, o termos de seguir formulários em vez de artigos, é um caso crítico. Mas todos os anos temos de fazer imensos relatórios, portanto, em termos de papel já que a universidade quer tantos relatórios, eu faço os relatórios e deixem-me sossegada, mas toda a carga administrativa e auto verificadora, dos inquéritos, critérios, não sei quê. Todos esses processos de medir a competência e o trabalho realizado, para mim são um agravo, faço isso sempre da maneira mais esforçada e, por vezes, até descubro coisas fantásticas, mas a exigência de prazos e de fazer aquelas coisas desagrada-me e as vezes quase que me ofende”. (E6)

Um outro aspeto importante é a sobrecarga de trabalho sentida por um número significativo de académicos neste estudo. Essa sobrecarga está associada a multiplicidade de papéis e funções que a atividade académica contempla, como sejam a existência de vários momentos de avaliação ao longo do ano letivo ou os cargos de gestão:

“Sinto que os professores universitários são das profissões mais exploradas da sociedade portuguesa nos dias de hoje. Dá-me vontade de rir quando alguém faz greve para trabalhar uma hora a menos na semana, dado que trabalho 12h e mais horas por dia meses e anos a fio. Apesar de sentir que estou na profissão certa, sinto que é pedido aos professores universitários portugueses que sejam competitivos internacionalmente não lhes dando condições laborais para tal. Sinto mesmo que a carga de trabalho atribuída aos professores universitários roça o ilegal em todo o país. Um simples exemplo: tanto faz orientar um aluno de doutoramento como 4, 8 ou 12, que isso não conta um minuto na carga horária do docente. Ele simplesmente tem de fazer o que conseguir, trabalhando fins de semana, férias, pela noite dentro, etc.”. (E10)

(...) A questão é que um académico se quiser trabalha sempre, inventa sempre trabalho, é mais investigação, mais papers, mais artigos, mais conferências, e não podemos deixar o nosso trabalho”. (E22)

“O que gosto menos é o excesso, é a carga excessiva de trabalho, a falta de gestão de tempo, não só minha como também dos outros porque depois influencia a nossa gestão do tempo.” (E7)

“A parte burocrática e de gestão, ter cargos de gestão é o que menos gosto. A correção de exames é o que menos gosto da docência, porque ocupa tempo, não estou a conversar, a interagir, a

aprender. É muito solitário, muito tempo e detesto. Posso dizer que nesta época de exames vou a caminho de 300 exames e tenho ali uma série deles para corrigir na minha secretária. Acontece a todos”. (E31)

A seguir à burocracia e sobrecarga de trabalho, um outro aspeto referido como gerador de insatisfação é a existência de rivalidades e de competição exacerbada inerente à profissão de professor universitário. A maior parte dos académicos aborda a questão da competição entre pares como algo negativo visto ser excessivo, causador de tensão e de mau clima organizacional. Essa competição é gerada quer por rivalidades em termos de progressão hierárquica (e.g., concursos para a subida de categoria), quer na questão das publicações académicas e/ou orientações de alunos de doutoramento. Eis o que é descrito a respeito deste tema:

“...as relações com os colegas que muitas vezes são terríveis, do ponto de vista do que diz respeito à nossa avaliação do trabalho, à progressão na carreira, muitas vezes fazem verdadeiras “tropelias” só pelo simples facto de podermos progredir, custe o que custe. É complicado”. (E1)

“...Por exemplo, o sistema da progressão da carreira que implica confrontos, que implica competição, que não tem propriamente a ver com o valor da pessoa com o facto de já estar preparada para, mas tem a ver com uma série de circunstâncias, nomeadamente económicas, que faz com que haja escassez de vagas para promoção e quando há uma, são logo 200 pessoas. Estou a exagerar, mas isso acaba por introduzir, enfim, uma certa perversidade que é uma competição um pouco desenfreada” (E3)

“As qualidades das carreiras das pessoas às vezes passam à frente do respeito pelo ser humano. Portanto, podia-se dizer competitividade, mas, às vezes, até é só autoafirmação de pessoas que (...) são capazes de prejudicar os outros, acham que se os outros não forem vistos, eles são os únicos salvadores da pátria. Às vezes isso da competitividade nos relacionamentos não é saudável, pode prejudicar, ofender, digamos, o relacionamento das pessoas”. (E6)

“Tive colegas, não amigos, colegas de trabalho, cuja relação acabou por me afetar fisicamente e emocionalmente. Fisicamente porque acabam por me deixar indisposto e houve aí uma altura em que andava bastante triste devido à forma como alguns colegas me trataram e emocionalmente desgasta. Mas, sim. Há essa situação [de rivalidade entre colegas]”. (E1)

Dos 36 entrevistados, 15 afirmaram já ter sentido que as relações de amizade e/ou de colegialidade no trabalho os afetaram negativamente devido à assunção de comportamentos de natureza política que os prejudicaram ou afetaram emocionalmente. Eis a descrição de três situações particulares:

“Por exemplo, na antiga instituição onde trabalhava tenho bons amigos. Tenho um que foi afastado da direção e, com isso, também me prejudicou porque as pessoas olham para aquilo com maus olhos “porque aquele é amigo dele”. Há muita política nas instituições e, portanto, são uns contra os outros. Então como eu era amigo deles, portanto, estava contra e intrigou. Pronto, é assim”. (E16)

“Tive amizades que terminaram. Tenho um caso que não me afetou profissionalmente, mas há uma pessoa que considerava que estava a construir uma relação de amizade e quando fui para coordenadora a pessoa começou a afastar-se, tinha sinais de inveja, e quando fiz a agregação afastou-se completamente. Depois, percebemos noutras situações que afinal essa amizade era apenas por interesse”. (E30)

“Já, há muitos anos atrás, um colega, não um amigo exatamente, porque ele calçou o risco, por acaso era um homem, e entrou naquilo que chamaríamos de assédio [moral] no sentido de quase agressão física e, nessa altura, foi dos pontos mais negros e cortei relação com a pessoa e passei a ignorá-lo basicamente”. (E35)

No entanto, há outros entrevistados que afirmam nunca ter sofrido com a competição na carreira acadêmica, mas, no entanto, já terem presenciado situações em que sentiram essa rivalidade entre colegas, ainda que sem consequências nefastas para o próprio:

“...sim, apesar de não ter sentido isso, mas acredito que para os membros mais ativos, isso pode abalar um bocadinho efetivamente, e percebe-se isso, na altura dos financiamentos dos projetos, das bolsas, já vi, tive oportunidade de ver colegas, não vou dizer à pancada, mas que ajustaram contas por causa de uma bolsa ou por causa de um financiamento, mas acho que é a única razão”. (E23)

“Sinto sim, comigo não [rivalidade entre colegas]. Não aconteceu porque é incompatível a amizade com essa competição. A concorrência e a competição é normal, é saudável, e aconteceu várias vezes que eu e um amigo estávamos a concorrer ao mesmo lugar, claro que queria ser eu, mas se depois fosse ele, eu fico contente na mesma, menos contente, mas fico contente na mesma. Mas não tenho ciúmes, em termos de amizade não é normal que isso afete porque se somos amigos, somos amigos. Claro que se há um cargo para as duas pessoas eu isso compreendo, ambos queremos, claro que és meu amigo, mas antes queria ser eu, parabéns para ti. Sigo em frente. Agora, isto estou a falar da minha experiência. Agora, se eu vejo, se eu interpreto que isso acontece com algumas pessoas sim, parece-me. Mas isso não posso garantir, não moro no coração delas, não é? Mas acho que sim, em muitos casos, pelo que me dizem, pelo que eu vejo, afeta sim, não comigo. Até ao momento”. (E5)

“Francamente não porque as pessoas que sinto mais competitivas não são minhas amigas. Não confio. Com os meus amigos há mais frontalidade, é mais fácil quando concorremos para o mesmo cargo. É mais fácil de compreender”. (E33)

“Não, eu sei que as vezes pode haver no meio académico competição, e, às vezes, até mesmo de concursos que poderão existir, vários colegas concorrem para a mesma posição, e, de alguma maneira, as pessoas sintam que a pessoa está a roubar e a tirar o lugar. Eu não vejo as questões assim. Eu acho que, eu pelo menos não as vejo assim, mas sei que não em contexto de amizade, as pessoas verão de forma negativa e isso é difícil de gerir. Eu vejo isso como uma questão de mérito e as pessoas são livres para- o que é valorizado é para ser valorizado e, portanto, ninguém tem de ficar chateado ou criar ali alguma antipatia com o outro, por isso acho que não faz muito sentido. Mas para mim, não é? Eu não valorizo muito isso. Mas sei que no contexto académico, às vezes, isso é difícil gerir”. (E15)

Uma outra entrevistada refere ainda que é importante, no sentido de evitar rivalidades com colegas de trabalho, estabelecer uma estrita separação entre o que é pessoal na relação daquilo que é profissional e se refere a responsabilidades estritamente de foro laboral:

“...mas posso dizer que uma das minhas melhores amigas, uma amiga mesmo que tem grande importância para mim, foi já, tinha uma relação [de amizade] com ela e era da chefia, diretora de departamento, e neste momento, tenho também uma amiga que é diretora de departamento. Aí acho que é importante distinguir o lado pessoal do lado profissional, eu acho que quando... A questão é termos de gerir sempre muito bem, respeitar as soluções que as pessoas investem, e se a pessoa atribui alguma responsabilidade, é necessário cumprir independentemente da questão da amizade e acho que sim. Tenho como valor principal a valorização do mérito das pessoas e, portanto, se é esse o meu valor eu acho que as pessoas têm de ser tratadas com igualdade e não

ficarei chateada se alguém me dá ordens. Acho que qualquer tipo de benefício que não assente no mérito das pessoas não faz sentido para mim. Portanto, a amizade existe claro, em contexto laboral não serve para beneficiar, não é a minha prática...” (E15)

Alguns entrevistados referem situações, não exatamente de competição, mas de afastamento de colegas exatamente pela dificuldade em separar a amizade ou a relação pessoal das questões profissionais.

Podemos verificar estes aspetos nos seguintes excertos:

“...Só que tinha um aluno que era filho de uma amiga minha e não gostei muito. Não gosto de dar aulas a pessoas conhecidas e afastamo-nos”. (E26)

“...porque nós temos um problema em Portugal, as pessoas personalizam muito as questões profissionais e quando as pessoas estão num cargo de gestão e de direção têm de separar o que são questões pessoais, das questões profissionais. Posso ser muito amiga de uma pessoa, mas reconhecer que a nível profissional, ou tem de ser substituída ou no programa... e isso eu consigo fazê-lo com muito custo, muita ansiedade, mas reconheço que o papel na direção não é fazer o bem para mim, mas é fazer o bem para a escola. Isso já me trouxe algumas questões, antes da direção tinha pessoas que me dava muito bem, que eramos amigos na profissão, não éramos amigos fora, mas, depois, com algumas decisões que tive de tomar enquanto diretora se afastaram”. (E28)

A este respeito, e de modo a evitar situações difíceis a nível pessoal, um ou outro entrevistado faz questão de fazer uma separação entre o trabalho e a vida extralaboral, preferindo fazer uma separação clara entre trabalho e vida extralaboral:

“...O trabalho como lhe disse... trabalho é trabalho, conhaque é conhaque. Prefiro ter boas relações com as pessoas com quem trabalho, mas se eu precisar de trabalhar com pessoas de quem eu não gosto, eu trabalho na mesma. Se isso afeta? Talvez. Não sei, mas agora, para mim, não é importante ter amigos no trabalho, é importante ter amigos. Claramente que os meus amigos são mais do lado extralaboral”. (E5)

“Não tenho amigos de casa [provenientes do trabalho], não tenho. Mas por opção própria, nada tem a ver com o trabalho, gosto de separar. É como lhe digo, são relações. Para mim a amizade é uma relação a longo prazo que se vai construindo, e não tenho... tento evitar, por uma questão de ética profissional e porque é uma questão mesmo minha, tento não misturar o que é família, amigos e trabalho”. (E9)

Em síntese, a rivalidade e a competição exacerbada entre pares é um dos aspetos mais negativos da carreira, quase sempre implicando uma transferência negativa de emoções para a vida extralaboral. Os académicos afirmam haver um conflito latente no que toca aos concursos de progressão na carreira que claramente prejudica as amizades e até mesmo o desenvolvimento de novas amizades no local de trabalho. A posição hierárquica também é abordada neste ponto, visto haver entrevistados em condição de contrato de trabalho que se sentem esquecidos perante os colegas no momento de transição de ano. Estes dizem-nos que os colegas que estão numa situação estável, já com aulas asseguradas para o ano letivo seguinte, muitas vezes, esquecem-se das incertezas que os contratados a termo vivem, isto ao

nível do dos docentes contratados anualmente e que estão numa situação de precariedade, sem vínculo definitivo à instituição. Este é um fator causador de tensão para os académicos que possuem vínculos laborais muito distintos entre si:

“Eu julgo que sobretudo alguém que esteja numa posição como eu, que todos os anos tem a preocupação de ter ou não ter [serviço para o ano seguinte] - já aconteceu com colegas meus, não terem a sua posição renovada-, cria sempre aqui alguma divergência naquela altura, no início do ano, por vezes há sensações... Esta fase é sempre muito stressante. E notamos que há uma diferenciação entre quem tem o quadro da casa, que acaba o ano letivo e pode genuinamente começar a pensar no próximo, às vezes até acaba uma cadeira no primeiro semestre e pode começar a pensar nessa cadeira para o próximo ano letivo, em contraponto, quem não está nessa situação quase que sempre não pode fazer isto no fim do ano. Eu, às vezes sinto -isto é natural- que às vezes não há perceção por parte dos nossos colegas que estão já numa posição mais estável, que não há uma perceção daquilo que é a dificuldade de quem está ali a renovar contratos. E isto acontece em todas as organizações, não é só claramente aqui, também já passei por isso noutra local. Há uma fase em que se nota uma dificuldade de interação, do relacionamento até entre as pessoas que estão nessas duas situações divergentes”. (E2)

Por último, a avaliação realizada pelos alunos quanto à qualidade do ensino ministrado também é abordada pelos entrevistados. Quanto à avaliação dos académicos pelos alunos, estes sentem uma espécie de injustiça visto que muitas das vezes os processos de avaliação não correspondem aos esforços que fazem, dizendo mesmo que na generalidade quem maioritariamente avalia os professores são os alunos que têm algum tipo de inimizade com o professor, influenciando assim negativamente os resultados dos inquéritos de avaliação do ensino ministrado:

“Não gosto também do facto de o retorno do nosso esforço ser avaliado, essencialmente avaliado pela forma quantitativa que tem a ver com as notas, não é? Porque tem a ver com essa mesma questão, dedico-me de facto, à causa, e depois quando vou a ver o retorno do meu investimento é muito pequeno e isso, para mim, sinto que efetivamente posso estar aqui um bocadinho numa fase de transição, porque normalmente sempre pus os alunos em primeiro. Não vejo muita gente a fazê-lo e também não vejo os retornos disso em termos de avaliação. Por exemplo, nós também somos avaliados, não é? E essa avaliação do pessoal docente, dos questionários, normalmente quem responde são as pessoas que não gostam, portanto, eu sei que há pessoas que gostam de trabalhar comigo e se revêm na forma de eu estar, mas depois isso não de reflete na avaliação e isso é um aspeto que acho injusto”. (E7)

A avaliação que os alunos fazem dos professores pode nem sempre corresponder ao verdadeiro esforço que o docente aplica, isto porque como nos explica Svanum e Aigner (2011), os alunos podem avaliar os professores de diferentes formas, visto que depende de fatores como o grau de sucesso, as motivações para o curso, e o esforço investido. A avaliação do ensino ministrado pode, assim, ser influenciada por fatores vagamente relacionados com a eficácia do curso ou do professor. (Svanum e Aigner, 2011, p.667).

## 5.2. O Impacto Negativo do Trabalho Académico na Vida Extralaboral nas suas dimensões de Amizade e Lazer

Nesta seção será debatida a questão do impacto negativo do trabalho académico na vida extralaboral dos professores universitários, nomeadamente em duas dimensões centrais: Relações de Amizade e Atividades de Lazer.

**Tabela 15- Impacto negativo do trabalho académico na vida extralaboral, segundo os entrevistados**

<b>Tema 7</b>	<b>Subcategorias temáticas</b>
Impacto negativo do trabalho académico na vida extralaboral	
Aspetos relacionados com o trabalho académico que têm um impacto negativo sobre a vida pessoal dos académicos e as suas relações pessoais (amizade e lazer)	Menos tempo para estar com a família e /ou com os amigos
	Menos tempo para as atividades de lazer pessoal (e.g., férias, exercício físico)
	Falta de disponibilidade mental e/ou emocional para a vida extralaboral

Fonte: investigadora, 2020

Quando os académicos são questionados sobre a influência do trabalho nas suas relações de amizade verifica-se aqui alguma homogeneidade de respostas. Um grande número de entrevistados afirma que a profissão que exerce dificulta as suas relações de amizade.

É na questão da falta de tempo que maioritariamente se baseiam 14 entrevistados que responderam que a profissão influencia negativamente a sua vida Extralaboral. Esta falta de tempo é causada pelo excesso de trabalho que retira tempo à família, aos amigos e ao lazer.

Assim, no que toca ao convívio com os amigos e às relações de amizade, a sobrecarga de trabalho, e a consequente falta de tempo, acabam por, em determinadas circunstâncias, provocar algum atrito na relação com os amigos e/ou um afastamento emocional. Esse aspeto é mencionado por vários académicos que se veem na contingência de dar prioridade às tarefas profissionais em determinadas fases da sua vida. Eis alguns excertos que ilustram este tipo de situação:

“Tenho uma amiga que eu gosto, mas ela não compreende, porque ela não tem filhos, nem tem namorado e não sei quê, e então para ela, os fins de semana e as férias é estar sempre a viajar. Ora, houve uma altura que estava a trabalhar aqui a tempo inteiro e a fazer doutoramento, e ela queria que eu fosse com ela e então, eu não conseguia, e ela ficou zangada comigo e disse: “olha,



eu nunca mais te convido para nada”. E acho mesmo que ela ficou zangada porque achou que eu não estava a dar importância e aí, por questões profissionais, eu não podia, não é? Porque aí eu estava a trabalhar a tempo inteiro e a fazer doutoramento, portanto, eu não tinha fins de semana livres”. (E7)

“Há momentos que nos sentimos mais absorvidos e com responsabilidades, com prazos mais rigorosos e que nos leva muitas das vezes a não aceitarmos um convite para um convívio, um jantar, uma festa [com amigos]. Isso acontece a não ser que sejamos daquelas pessoas que trabalham das 9-17h e que às 17h desligam os monitores e não querem saber de mais nada, mas não sou assim”. (E8)

“Naqueles picos em que é preciso escrever mais umas páginas num doutoramento ou algo assim, não dá para irmos jantar, não dá para ir e isso eu não vou dizer que prejudica as amizades, mas dispõe mal, temos que pôr o trabalho à frente dos amigos e não gosto nada de fazer isso, mas que tem que ser feito às vezes”. (E19)

“Eu percebo que, por vezes, os meus amigos ficam desapontados com a minha menor disponibilidade, mas como estamos quase todos mais ou menos com filhos e com outros problemas normais, que fazem parte do decurso da vida, eu acho que acabamos todos por nos compreendermos e entendermos essa menor disponibilidade. Também faz com que nesses momentos que temos, para estarmos juntos, se calhar valorizamos mais, são momentos mais preciosos”. (E22)

“É uma coisa transversal à minha instituição e às outras. Não damos só aulas. Todos nós temos imensas responsabilidades e se eu tenho uns 15 dias de setembro que não tenho tempo para respirar, não tenho tempo para mais ninguém. Absolutamente. Esta época de exames é igual. Ainda esta semana o meu amigo sugeriu fazer um jantar com uns amigos e eu respondi logo: “nem penses, só se fizeres tu tudo e tratares tu de tudo” porque tenho exames para corrigir”. (E31)

Noutros casos, a falta de tempo acaba por restringir a realização de determinadas atividades lúdicas, incluindo o tempo para descansar e tirar férias ou mesmo para realizar determinado tipo de tarefas domésticas. Mais do que as relações de amizade, o que parece ficar mais prejudicado são mesmo os tempos de lazer e estritamente pessoais:

“Dificulta [o trabalho]. Porque justamente ocupa o tempo todo, enfim, não faço contas ao tempo que trabalho por dia, mas nunca separo a parte do prazer da escrita, da leitura, da investigação do resto, no fundo, por mim, trabalhando ininterruptamente incluindo férias, portanto, não poderia ser de outra forma”. No ano passado, pela primeira vez, vai assustá-la, mas no ano passado, pela primeira vez em agosto fiz férias, e já não fazia férias desde o ano 2000 porque depois acumula-se tudo no mês de agosto, penso que vou conseguir despachar em uma semana ou duas, afinal não, e quando vou para tirar as férias já estou a 4-5 dias de recomeçar o ano letivo, não vale a pena”. (E3)

“Muitas das vezes estar com os amigos, uma viagem, um jantar, um almoço, um convívio [deixou de ter tempo]. Já me aconteceu. Já desisti das funções de vereador a tempo inteiro, cheguei a estar muitas das vezes até com a minha família na praia, e tive de regressar à base para assumir uma responsabilidade que não estava prevista. Isso decorre pela forma de como nós assumimos as coisas. Desporto, praia, viagens mais longas, caminhadas, idas a concertos, que eram muito mais frequentes do que agora, algumas festas para que me convidam e não posso ir. Deixei também de cozinhar saudável, porque leva mais tempo e como pior, apesar de rapidíssimo. Deixei de ter a minha casa em ordem, como sempre tive dantes, porque não tenho tempo para a arrumar. Deixei

de passar a ferro toda a roupa que consiga, que seque bem no estendal ou numa cruzeta. Não me lembro da última vez que passei um lençol. Não posso ter empregada porque primeiro tenho de arrumar a casa, livros, mesas com muitos trabalhos e livros, muita coisa, e não tenho tido tempo para isso. Não tenho tempo para mandar consertar coisas em casa, (portas, armários, candeeiros) porque os empregados pedem para esperar “a partir das 14h” e demoram horas a aparecer e eu não tenho horas para ficar em casa à espera. Resolvo de outra maneira comprando de novo tudo o que for possível, ou vivendo com coisas avariadas”. (E8)

“Porque quando eu entrei em 1998 fiquei muito feliz, porque cheguei à universidade no dia 1 de setembro para me apresentar ao serviço e disseram que só precisava de aparecer quando tivesse de dar aulas, que era em outubro. Achei aquilo um bocado estranho, dão-me mais um mês de férias, etc. De lá para cá tudo mudou, algumas coisas boas, outras coisas negativas. Tenho a certeza de que enquanto estou agora a falar consigo não vou ao mail, durante a noite não vou, por exemplo, hoje não vou ao mail, vou dormir. Amanhã tenho uns 80 ou 90 mails à minha espera que foram para a minha caixa durante a noite. Portanto, não vou conseguir responder a todos o que me vai fazer sentir um bocadinho culpado, mas vou filtrar, vou adiar outros, e é assim um ritmo sem fim, sem sim, sem fim. Não, o trabalho é esmagador, de facto. Se eu levasse a sério tudo o que tenho para fazer, se não fosse um pouco descontraído, já tinha tido um esgotamento, quer dizer... ”. (E3)

“Sim [afeta], manutenção física, a natação e às vezes atividades de caminhada que não posso fazer porque o meu trabalho não permite. Por exemplo, nunca consegui fazer um caminho de Santiago completo porque o meu trabalho não o permite. Os caminhos de Santiago fazem-se muito bem na primavera, mas há sempre imenso trabalho”. (E6)

“Olhe, esta semana já vou faltar ao ginásio 2 vezes porque tenho atividades. Hoje começam as aulas, tenho hoje às 13h e neste dia, 4ª feira, já não posso ir ao ginásio. Amanhã tenho um almoço de doutoramento, às vezes tenho reuniões que se prolongam para lá das 12.30h e já não consigo ir às atividades que começam por volta Das 12.45h”. (E14)

Alguns entrevistados admitem mesmo que a extrema absorção gerada pelo trabalho lhes causou danos emocionais, inclusivamente nas suas relações familiares. Curiosamente, noutros casos, as relações de amizade afunilaram-se e o que é dito é que, devido à falta de tempo, os amigos são contingentes ao contexto profissional. Eis alguns testemunhos:

“...O que aconteceu foi que fui tendo, as minhas amizades passaram a ser mais frequentes com os meus colegas de trabalho porque passamos tanto tempo juntos, para o bem e para o mal e, portanto, acabei por deixar de ter tempo para encontrar outras pessoas fora do trabalho, relações familiares, até porque estou muito presa à situação e às circunstâncias do trabalho e acabo por ter algumas boas amizades”. (E6)

“Porque não tinha tempo para dedicar às pessoas. Houve uma fase em que me dediquei demasiado e esqueci-me das pessoas, quase que me esqueci da família, mas depois acordei, vi que era altura de tirar [tempo] para mim e que o reconhecimento que me estavam a dar era nulo e não valia a pena o que eu estava a fazer”. (E32)

“Hum... Isso tem a ver sempre com a atividade académica porque já tive uma altura em que trabalhava muito mais, estava muito mais fora em congressos, em conferências, e isso afetava muito a minha vida familiar como o meu círculo de grandes amigos, tinha menos disponibilidade. (...) Mas esse é o ponto mais negativo da parte da academia, é urgências, saídas”. (E23)

“O trabalho em si pode sempre cultivar, e exige muitos momentos de trabalho em equipa que pode cultivar a amizade. Por acaso na investigação, na gestão, na docência, nós temos áreas de especialidade em que nós trabalhamos e ali pode se criar um grupo de amizade. Em cada equipa. Fora do trabalho é sempre possível, embora há pouco já referi que há pouco espaço. Pela minha experiência, tenho realmente laços de amizade com colegas do exterior, mas dada a fase da minha vida e, realmente, o trabalho que acontece na faculdade envolve-nos tanto que nos deixa pouco espaço para estarmos com essas [outras] pessoas, mas é possível. A minha fase neste momento é complicada para ter disponibilidade”. (E27)

Há ainda alguns entrevistados que referem que o aspeto mais nefasto do excesso de trabalho, e da falta de tempo, se prende com a questão do esgotamento derivado da profissão e com a falta de energia mental para se dedicarem a outras atividades extralaborais:

“Sim [o trabalho afeta a vida extralaboral]. Não só por falta de tempo para me dedicar a outras atividades para conhecer outras pessoas e encontrar novos amigos e também intensificar as relações que já existem, não só por isso, mas porque também é uma profissão que nos consome muita disponibilidade mental ou emocional, ou seja, muitas vezes no tempo livre o que resta é sentar no sofá e não fazer rigorosamente nada”. (E34)

“Por exemplo, gostava de ter feito um curso de fotografia que não fiz por causa do trabalho, também há uma coisa que gostava de explorar e que, por causa do trabalho, não tenho conseguido que é eu própria dedicar-me mais à escrita, que eu gosto de escrever mas não tenho tempo que me permita, não tenho disponibilidade, porque depois é uma questão de ter disponibilidade mental porque depois uma pessoa está sempre muito sobrecarregada e não tenho oportunidade de fazer isso”. (E12)

Após a análise do impacto negativo do trabalho académico na vida Extralaboral, a próxima secção abordará a questão do impacto positivo.

### **5.3. O Impacto Positivo do Trabalho Académico na Vida Extralaboral nas suas dimensões de Amizade e Lazer**

Nesta seção será debatida a questão do impacto positivo do trabalho académico na vida extralaboral dos professores universitários, nomeadamente em duas dimensões centrais: Relações de Amizade e Atividades de Lazer. Adicionalmente, será dado um enfoque particular aos benefícios trazidos pelo lazer, para a vida em geral dos académicos.

**Tabela 16- Impacto positivo do trabalho académico na vida extralaboral, segundo os entrevistados**

<b>Tema 7</b>	<b>Subcategorias temáticas</b>
Impacto positivo do trabalho académico na vida extralaboral	
Aspetos relacionados com o trabalho académico que têm um impacto positivo sobre a vida pessoal dos académicos e as suas relações de amizade e lazer	Estabelecimento de redes sociais úteis na esfera pessoal e/ou profissional ( <i>networking</i> )
	Maior diversidade de pessoas e maior partilha de ideias diferentes que beneficia a vida extralaboral
	Mais oportunidades de aprendizagem com pessoas com diferentes <i>backgrounds</i>
	Benefícios da amizade no trabalho simultaneamente para a vida pessoal e profissional (e.g., dão apoio emocional e profissional, partilha de experiências pessoais, maior motivação)
	Trabalho como espaço de socialização e criação de novas relações de amizade

Fonte: investigadora, 2020

Dos entrevistados que respondem positivamente à questão da interação entre ambas as dimensões, verificamos que estes veem como aspeto facilitador o facto de isso lhe permitir aceder a uma maior rede de conhecimentos interpessoais que são benéficos em termos de relações de Outro aspeto positivo da vida laboral em termos extralaborais, é a partilha de conhecimento, quer com alunos quer com colegas, ou seja, vários entrevistados dizem que ao contactar com colegas e alunos têm a oportunidade de desenvolver amizades, mesmo que com os alunos sejam desenvolvidas após o término dos estudos, e/ou retiram benefícios diversos como seja ganhar perspetivas diferentes sobre um problema pelo contactar com a diversidade. Os excertos seguintes ilustram alguns destes impactos positivos que se refletem na vida extralaboral dos entrevistados:

“...o trabalho académico tem uma vantagem porque vamos estudando vários temas, vamos conhecendo várias pessoas que nos tornam pessoas mais preparadas para descodificar o comportamento e isso ajuda nas relações que estabelecemos fora [do trabalho] com as pessoas. Depois as pessoas, quer se queira quer não, como nos veem como professores universitários e como veem que temos contacto com pessoas novas, pessoas mais velhas, muitas vezes, procuram conselhos, partilha de experiências relacionadas, muitas vezes, com o nosso percurso”. (E28)

“Eu julgo que trago mais situações que podemos partilhar com os amigos, muitas vezes também muito do que nos falamos e do que experienciamos com os amigos também, tem sempre aqui algum fundo da nossa experiência no dia-a-dia profissional, daquilo que são as várias situações que nós vamos passando. Por outro lado, acho que a vida profissional nos tira tempo para estar com os amigos, ou seja, nem tudo é negativo em termos profissionais na abordagem daquilo que são as

relações de amizade. Que eu tenho a sorte de ter relações de amizade com alguma amplitude no universo que é a vida profissional, é excelente porque até acompanho sempre uma ou outra situação, tenho um ou outro amigo no universo profissional e conheço gente que tem mais que um ou outro amigo e noto que de facto, é muito importante, e é muito positivo, ter sempre alguém com quem podemos contar neste universo. E também, às vezes, ter alguém com quem partilhar as dificuldades e as coisas que vão acontecendo e também beber um copo ao fim do dia e desabafar e lá está, relativizar os problemas. E, no dia a seguir, já termos a percepção que afinal aquilo não era assim tão importante quanto isso”. (E2)

“A outra situação é que em determinados contextos nos acabamos por nos aproximar das pessoas também porque quando falamos com as pessoas e partilhamos uma ou outra situação do trabalho, sentimos que as pessoas também nos tentam ajudar dando dicas de como relaxarmos, dando, não sei quê, pronto... E isso acaba também por aproximar as pessoas porque há conversas sobre temas que nos dizem muito, não é? E não propriamente só conversas assim superficiais”. (E7)

Paralelamente, alguns académicos dizem que a profissão apesar de lhes tirar tempo para as relações de amizade, por vezes, é um motivo para o retomar de velhas ligações afetivas que tinham ficado no passado:

“Estou a lembrar-me de uma colega da faculdade; com o intuito de escrevermos um artigo juntas, não nos ligámos muitos anos, à custa desta parceria telefonámo-nos a perguntar como estão os filhos. É um bom exemplo. Nunca me tinha lembrado disso”. (E31)

Houve vários académicos a referir a importância dos alunos, e a relação que se cria com estes ao longo do ano letivo, que pode ser muito interessante para a partilha de conhecimentos e até para o estabelecimento de amizades futuras, já fora do contexto académico:

“O mais importante no meu trabalho é o contacto que tenho com os meus alunos, a troca de aprendizagens que se estabelece, que é simultânea de professor-aluno e aluno-professor, e o facto de eu também aprender e também de eu poder ensinar aos meus alunos, mas o facto de eu também ir aprendendo no dia-a-dia, na relação que estabeleço dentro da sala de aula”. (E1)

“Em termos de profissão em si, visto que sou professora, significa que contacto com pessoas, de facto conhecer pessoas novas pessoas, neste caso, os alunos como é óbvio, mas não deixam de ser pessoas, como é óbvio o que significa que, por vezes, encontramos pessoas com quem nos identificamos e muito dentro do conjunto dos alunos e isto sem entrar em outras questões, mas de facto, há boas relações que se mantêm durante os anos, mesmo após os alunos saírem daqui, portanto, o facto de conhecer novas pessoas para mim é muito importante e, eventualmente, desenvolver estas relações de amizade mais tarde ou posteriormente”. (E35)

“Positivo foi o que disse antes, às vezes começamos a relação como professor-aluno, orientador-orientando e depois, ao longo do tempo, mas sempre após ter terminado a relação profissional, ter deixado de ser meu aluno, ter deixado de ser meu orientando etc., podemos estabelecer. Aconteceu-me duas ou três vezes nestes anos todos. (...) Mas ao longo deste tempo todo a partir do contacto profissional, de professora-orientadora fiz uns 3 amigos “de infância”, ou seja, amigos mesmo, pessoas cujo carácter e cujas características se aproximam”. (E5)

“Eu posso-lhe dizer que é mesmo a relação que eu consigo ter com as pessoas, já percebeu que tenho muita facilidade em conversar, não sou cheia de narizes empinados nem nada, gosto da

relação que consigo criar com os alunos (...) mas depois no fim, de um semestre em que isto é repetitivo, no fim penso que é isto que estou aqui a fazer, é isso, portanto, o transmitir informação, o transmitir conhecimento, orientá-los na melhor maneira para eles se orientarem na vida, ajudá-los a perceber se realmente dentro desta área se têm mais jeito para a área clínica, para a área comercial ou marketing”. (E36)

A partilha de momentos também é abordada porque permite a troca de informação entre colegas e é importante existirem redes sociais onde flua a partilha e troca de informação útil. Esses aspetos são fonte de florescimento de relações de amizade, desde que possam existir relações de equidade entre colegas, como é referido no último excerto:

“Sim, às vezes vamos almoçar e há troca de *papers*, trocas de investigação, troca de metodologias de ensino, troca de ideias de gestão também, de gestão académica, sugestões à direção... A nível pessoal serve para me distrair”. (E21)

“Tem sido muito bom [ter amigos no trabalho] porque são pessoas muito generosas, partilham o seu conhecimento, os seus conselhos, materiais, não são pessoas que retêm o conhecimento para elas, não são pessoas com segundas intenções”. (E22)

“Todas as vertentes do trabalho académico, se fossem desenvolvidas em proporções adequadas a cada indivíduo, são propícias ao desenvolvimento de amizades: ao nível do ensino, com colegas com quem se leciona ou partilham aulas; ao nível da investigação, com colegas com quem se participa em projetos; ao nível da gestão, com colegas com quem se está em reuniões de órgãos; ao nível da interação com a sociedade, com pessoas de fora do mundo académico, nacionais ou estrangeiras. O trabalho académico também promove relações de amizade com os alunos, sobretudo de mestrado e doutoramento, alguns dos quais que trabalham connosco por 7, 8 e mais anos. Aspetos que podem promover as relações de amizade na universidade passam por criar espaços de convívio como mais salas de professores e por promover entre as lideranças o respeito por todas as áreas do saber de forma idêntica: na distribuição de serviço [docente], turmas, turnos, aquisição de materiais e recursos, equilíbrio nos rácios professor/alunos, etc.”. (E10)

Os académicos descrevem a natureza das suas amizades no trabalho como um processo natural. Fruto da convivência diária e de grande parte do tempo que passam no local de trabalho, entre pausas para cafés, almoços e lanches, começam a ganhar alguma empatia e a conhecer minimamente as pessoas para poderem ter opinião sobre o seu carácter, feitio e atitudes. A partir daí, vão ganhando ou não condições para desenvolverem (novas) amizades. A maior parte desses relatos referem-se a relações de amizade que extravasaram da estrita relação docente-discente e/ou da relação entre pares estritamente profissional. Nesse sentido o trabalho surge como um espaço de socialização imprescindível para a vida relacional e interpessoal de alguns destes académicos:

“As amizades desenvolvidas no contexto laboral académico surgiram através de atividades laborais que geraram mais tempo juntos e que permitiram conhecer melhor os colegas. Os aspetos partilhados começaram por ser perspetivas idênticas sobre o que é, o que deve ser, e o que deveria ser a universidade e alargaram-se para outros aspetos como valores, perspetivas sobre a vida e o seu sentido, bem como gostos comuns quanto a aspetos mais ligeiros do dia-a-dia”. (E10)

“Se calhar foi-se cultivando ao longo do tempo. Estou a pensar numa ou outra pessoa que até foi minha aluna, neste momento, nesta escola, e fomos associando uma a outra ao longo do tempo e, portanto, hoje somos amigas”. (E27)

“Foram coisas comuns, por exemplo, um deles foi o facto de termos feito parte da direção da associação de estudantes durante vários anos, trabalhávamos em conjunto e pronto (...) Noutro caso, é um com quem faço coisas de montanhismo, nós nem éramos assim... éramos conhecidos, não éramos particularmente amigos.... No caso deste, até foi depois da universidade, tinha com ele uma relação normal, de professor-aluno, que é uma relação cordial, e disto descobrimos que ambos gostávamos de fazer montanhismo e alpinismo, fazíamos imensas coisas juntos. E, depois disso, ficamos amigos mesmo porque passamos muita coisa juntos, nisto de montanha passam-se coisas complicadas e já passamos por algumas dessas coisas e estabelecem-se laços”. (E25)

“(...) Outras [amizades] foram forjadas aqui, trabalhamos em projetos comuns, eu já criei 2 cursos na universidade e as pessoas com quem fiz esse trabalho eu considero-as minhas amigas mesmo, portanto, quando trabalhamos em conjunto, em projetos comuns criam-se laços, não é? As pessoas têm qualidades humanas, não só o trabalho, mas carácter, depois torna-se mais fácil. Praticamente todas as pessoas com quem fiz trabalhos em projetos comuns, partilhados, ficaram amigos mais sólidos”. (E6)

Também muito mencionado pelos académicos é que o trabalho lhes facultava um conjunto de relacionamentos interpessoais que os ajuda, por exemplo, a relativizar frustrações e problemas que existem na esfera extralaboral, assim como facultava apoio profissional. Neste caso, o espaço de trabalho é também um local de suporte de suporte e apoio emocional e de conforto e bem-estar geral:

“...o facto de nos sentirmos todos no mesmo barco, e termos conversas sobre isso, faz com que nos sintamos mais próximos e isso proporciona o fomento de relações mais intensas de amizade obviamente”. (E34)

“Haverá um ou outro exemplo... por vezes temos dificuldades e é preciso ultrapassar, temos de resolver problemas e muitas vezes é conversar com os nossos amigos que dão um conselho, «olha faz isto de uma forma, ou faz de outra». Na componente administrativa, de gestão, e muitas vezes são experiências novas. Eu agora estou a passar por uma situação. Estou agora, vou à comissão eleitoral, para as eleições de diretor departamento. E tenho um amigo que já teve essa tarefa e tem experiência, e eu consigo dialogar com ele, e ele dá-me conselhos de como resolver essas questões burocráticas de uma forma mais célere, mais fácil. É um exemplo”. (E4)

“...até se estamos a trabalhar em conjunto e conhecendo a pessoa de forma mais próxima, às vezes, também conseguimos compreender para além daquilo que elas transmitem, perceber aquilo que elas estão a sentir, não precisam de dizer, de verbalizar. Às vezes acontece, e às vezes o trabalho até é feito de outra maneira, às vezes até na divisão do trabalho, se as pessoas são amigas realmente, não vai sobrecarregar alguém, não vai deixar tudo para o amigo, vai tentar dividir pelo menos de forma equitativa o trabalho, ou até vai compreender que naquele trabalho aquela pessoa vai estar menos empenhada, mas que no próximo vai estar mais empenhada que eu ou outra pessoa. Tem de haver esse entendimento. É mais fácil quando as pessoas se conhecem. Há essa cumplicidade e essa cumplicidade e essa confiança extravasa para o domínio profissional. Não tem de ser duas áreas separadas, eu não vejo como áreas separadas. Não tenho essa visão”. (E15)

Em termos mais estritamente pessoais, os académicos apontam como benefício os conselhos que recebem dos amigos no trabalho, a capacidade que eles têm de os ajudar a relativizar os problemas da vida pessoal, assim como o sentimento de alegria que acontece devido aos amigos no trabalho.

“Qualquer uma destas minhas amigas é precisamente, é muito animadora naqueles dias em que estou pior. Ainda, por exemplo, na sexta feira eu estava com uma neura terrível e, pronto, elas ajudam a aliviar, pronto”. (E12)

“Pessoais muitas, por exemplo, tenho do meu chaveiro de gabinete um conjunto de chaves de uma senhora [colega] que vive aqui em Braga, portanto, se precisar de passar a noite em Braga e não puder ir ao Porto não preciso de pedir, tenho a chave para entrar em casa, não é qualquer pessoa que faz isso”. (E6)

Ao analisar a motivação que a amizade propicia no trabalho, 35 entrevistados corroboram a ideia de que a amizade no local de trabalho tem um impacto positivo na motivação, em geral, e no melhor desempenho no trabalho:

“...se houver bom ambiente no nosso trabalho, as nossas qualidades são altamente potencializadas, e lá está, posso dizer que já trabalhei em sítios em que tinha relações de qualidade SUB ótimas, e que não me sentia muito feliz nesses ambientes, e acho que o meu melhor não vinha ao de cima. E, por outro lado, em ambientes mais familiares em que sinto que tenho boas relações e relações familiares com pessoas que tenho à volta, sinto-me mais motivado e acho que se vem trabalhar com outra alegria, e se desenvolve projetos com mais significado e com mais impacto do que se for o contrário”. (E13)

De acordo com os entrevistados, ter amigos no trabalho ajuda a evitar conflitos profissionais, propicia a cordialidade, a alegria e, sobretudo, ajuda a confiar nas pessoas. Pelo facto de sentirem que têm alguém que os apoia e que podem contar essa pessoa (um colega/amigo) para um desabafo ou para ajudar em dificuldades durante o dia de trabalho, há um sentimento de bem-estar aumentado e de companheirismo:

“Tem de se ter uma certa ancoragem pelo menos em 3-4 pessoas, até porque nós passamos a nossa vida no trabalho. Eu almoço todos os dias de há vários anos para cá com as mesmas pessoas, todos os dias. O meu trabalho são 2 ou 3 pessoas, e se fizer as contas, almoço muitas mais vezes com essas pessoas do que com familiares meus. Portanto, de certa forma, na prática, são a minha família oficial, e como acabam por receber as minhas frustrações e eu recebo as frustrações delas, que são muitas vezes tóxicas nesse sentido, mas também são relações de riso, de apoio e de incentivo, é uma espécie de família”. (E3)

“Talvez, no sentido de fazer projetos e ter pessoas próximas, sinto-me mais obrigada a ter um bom desempenho porque não quero desiludir essas pessoas”. (E33)

A subsecção seguinte explora com maior detalhe os benefícios das atividades de Lazer para o bem-estar dos académicos dado que foi um aspeto que sobressaiu das entrevistas.

### **5.3.1. Atividades de Lazer e seus Benefícios**

Nos tempos livres os académicos preferem as atividades com a família. São 22 os entrevistados que afirmam que passam grande tempo dos seus tempos livres e atividades de lazer com a família. Conforme a fase do ciclo de vida que atravessam, há académicos que dizem que preferem sobretudo permanecer junto da família nos tempos livres, nomeadamente quando há crianças, quer sejam filhos ou já netos.



“Nos tempos livres sobretudo, como tenho 2 filhos, uma no 1º ano e outro no 5º ano... as pessoas andam realmente sobrecarregadas e cheias de trabalho é um fator difícil no acompanhamento dos estudos dos filhos, sobretudo ao maior, no método de estudo, a pequenita já começa a ler, acompanho tudo isso, tentar passear, não é? Estar ao ar livre é uma coisa que também acho importante, e eu gosto de ler. O meu filho mais velho já gosta de ver filmes e leitura e diz para assistirmos a um filme na televisão só nós, é um bocadinho isso, às vezes voltar um bocadinho aos filmes antigos que eu gostei de ver e vemos assim filmes. É um bocadinho por aí, porque o tempo passa muito rápido, mas eu tento ter tempos livres ao fim de semana porque a questão de ter durante a semana é complicada, é o trabalho, é o ir buscá-los, é todo o trabalho de acompanhamento dos trabalhos de casa que os miúdos têm sempre e fazer as tarefas de dona de casa que não deixamos de ter, não é? Preparar o jantar, deitá-los cedo, aquele acompanhamento. Mas ao fim de semana, se não tenho aulas de mestrado, porque às vezes tenho aulas de mestrado ao sábado de manhã, se não tenho, tento ao máximo. Só que eu, se houver ali uma sobrecarga momentânea de trabalho tento que o tempo seja para ver um filme ou para ajudar na escola mas, também para fazer outras coisas, para ir também almoçar com a família, com os pais, os sogros, familiares, a irmã, fazer esse acompanhamento e os amigos, surge alguma atividade desse tipo”. (E15)

“Obviamente que aquilo que mais gosto é estar com a minha família, com os meus filhos e aproveitar enquanto eles ainda querem estar comigo porque crescem a passos largos. Eu antecipo isso, embora seja um miúdo com uma adolescência pouco vincada no sentido dos problemas próprios da adolescência, eu antecipo que cada vez mais vão preferir estar com os amigos do que com os pais, portanto, eu antecipo e para mim os tempos livres é vital. Nos meus tempos livres, eu tenho desenvolvido (...) porque, por exemplo, para mim é fundamental nadar, prefiro fazer isso. Só tenho aulas de natação 1 vez por semana, mas vou sempre que posso, tento pelo menos ir uma e idealmente duas vezes por semana porque é fundamental para mim e para a minha saúde física. Andar de bicicleta sempre que posso e é uma atividade que faço com os meus filhos, ler, também faz parte do meu quotidiano, com coisas que nada tem a ver com o trabalho obviamente. Raramente vejo televisão, temos a televisão na sala que quase não é ligada. Não faço ideia dos canais que dão na televisão, se quero ver alguma coisa vejo séries da Netflix ou da HBO, por exemplo, vou muito raramente ao cinema porque não gosto. Realmente gosto de ver filmes, mas não em cinema, e gosto muito de viajar, é das coisas que mais gosto e faço isso por mim e pelos meus filhos porque é o que levamos da vida, são as experiências e os afetos. Portanto, é aquilo que eu gosto muito de fazer. (E22)

“Uma delas é passear na praia com as minhas filhas e, portanto, ao mesmo tempo com os meus amigos, praticar algum exercício físico em conjunto, de vez em quando jantar ou almoçar na casa uns dos outros, mas fora isso, é só”. (E23)

“Olhe, saio com a família, vamos para fora, de vez em quando faço caminhadas ao domingo com um grupo de mães da escola da minha filha, faço ginásio principalmente à 2ª feira, convivo-. Tenho uma família que convive muito, jantar aqui e acolá, leio sempre que posso, é um momento de grande prazer. Já compramos 2 bilhetes para o NOS Alive, eu e o meu marido, é uma escapadinha boa, faço uma escapadinha todos os anos com o meu marido sem as miúdas, e passo férias com elas. Ando a aprender outra vez história do 6ºano”. (E31)

Em suma, as atividades que os académicos mais gostam é a leitura, que se esforçam para que seja diversa e não técnica, e o exercício físico. Além disso, também há entrevistados que nos seus tempos livres têm de cuidar dos filhos, levá-los a atividades, preparar refeições e mesmo cuidar da casa, por isso, há toda uma condicionante que limita efetivamente o tempo livre dos académicos que têm filhos, conforme descrito por alguns dos excertos anteriores.

Ainda, há 3 entrevistados que dizem atribuir importância também às atividades solitárias, isto para fugir ao barulho e à confusão do dia-a-dia, privilegiando então o seu espaço pessoal.

“Pratico yoga, faço caminhadas, faço o que as pessoas normais fazem, tempo dedicado à casa e à família, aos animais domésticos. Sobre tudo leio. Prefiro atividades mais solitárias no dia-a-dia, porque também preciso de silêncio, de me concentrar em mim. É desligar do barulho. Mas se há coisas que gosto de fazer com os amigos, é viajar”. (E30)

Por último, alguns entrevistados referem que parte do seu tempo livre passado com os amigos é à mesa, entre almoços e jantares, na casa de uns e outros, e dizem que só assim é possível encaixar algum tempo para os amigos, aliando as refeições à amizade:

“Cozinho, faço bolos, e partilho com amigos. Depois dedico-me a agricultura, faço azeite porque tenho ligação à terra que herdei e tenho um olival e continuo a produzir e a ajudar na vinha do meu marido e a produzir azeite. Depois pertenço a uma associação fora, mas também esta ligada ao meu trabalho profissional, mas uma coisa fora da caixa é mesmo a agricultura. Mas é verdade que as pessoas têm curiosidade e é uma tarefa que já está muito distante da vida dos académicos e tenho colegas que querem vir ajudar, normalmente estrangeiros, que querem participar nisso, tem acontecido, sim”. (E6)

## **4ª Parte**

### **6. Conclusões**

Nas conclusões iremos proceder num primeiro ponto a uma referência aos principais contributos do estudo, bem como a uma descrição das limitações do estudo empírico e de pistas de investigação futuras.

#### **6.1. Contributos teóricos do estudo**

Este estudo contribui para a literatura, ainda escassa, sobre o impacto do trabalho na dimensão extralaboral do indivíduo, nomeadamente nas suas dimensões menos exploradas da Amizade e do Lazer.

Assim, esta dissertação traz um contributo importante em termos da compreensão dos significados atribuídos pelos académicos à Amizade e também ao Lazer. De destacar a importância das relações de Amizade como fontes de apoio emocional e até profissional. Adicionalmente, foi ainda possível perceber que a amizade no trabalho pode ter um “lado negro”, associado, em grande medida, ao facto de existir muita rivalidade e competição entre colegas ao nível das promoções na carreira académica, o que dificulta o florescimento destes laços afetivos ou pode mesmo levar à sua quebra.

É interessante também notar que a maior parte dos entrevistados tem amigos no trabalho porque a falta de tempo e a sobrecarga de trabalho os impede de se focarem noutras relações significativas fora do contexto de trabalho. Também abordados os aspetos relacionados com a composição da rede de amizades, sua génese e intensidade, bem como as mudanças registadas nas relações de amizade ao longo do tempo. Estas descobertas permitem classificar a Amizade como algo volátil, em metamorfose, mudando com as contingências do próprio ciclo de vida dos académicos. Porque não somos sempre os mesmos, ao longo do tempo, também a nossa definição de Amizade e o nosso núcleo de amigos reflete a evolução da nossa vida. Assim, a Amizade torna-se mais seletiva e exigente com o tempo, conforme nos foi dito por vários académicos entrevistados.

Uma importante conclusão é que é preciso criar espaço e tempo para a Amizade, caso contrário este vínculo afetivo pode esmorecer consoante as exigências da vida, sejam familiares ou profissionais.

Há académicos que demonstram ter alguma facilidade em criar e manter novas amizades, nomeadamente na relação com ex discentes e/ou orientandos, dando conselhos e orientações de vida. A este respeito, Mata, Peixoto, Monteiro, Sanches e Pereira (2015, p.407) assumem que “as salas de aula são espaços onde os alunos interagem com o professor e com os colegas, enfrentando desafios, dificuldades e objetivos a atingir, que conduzem a situações de maior ou menor sucesso”,

ou seja, há uma multiplicidade de interações na relação entre professor e alunos, que podem ser conducentes a maior proximidade afetiva que se prolonga e fortalece no tempo.

Há ainda os académicos que fazem total separação entre vida profissional e vida pessoal, relações de amizade incluídas.

A distância geográfica entre os amigos é um do fator que propicia o afastamento, emocional mesmo quanto aos amigos do trabalho. Quando os académicos moram numa cidade diferente daquela em que trabalham, de acordo com estes, há um certo distanciamento visto que não há tanta partilha de atividades ou frequência dos mesmos espaços. Como refere Santana, “é através dos padrões estabelecidos pelas conexões que a estrutura social surge, com seus tipos, suas composições e sua geração de fluxo de informação e trocas entre os atores sociais” (Santana, Queiroga, Santos, Freire, Xavier & Morais, 2011, p. 5). É caso para afirmar que, por vezes, o adágio “longe da vista, log do coração” se torna uma profecia Auto realizável.

Apesar de tudo, fruto das novas tecnologias, os académicos vão conseguindo manter, mais ou menos estável, a composição da sua rede de amigos. De facto, através de esforços mútuos no contacto regular, algumas destas amizades permanecem ativas e partes importantes da vida das pessoas. Outros são mantidos através de interação esporádica ou correspondência, “caducam em ligações dormentes com o passado um do outro, ou tornam-se memórias” (Rawlins, 2017, p.217).

Este estudo permitiu corroborar o grande impacto que o trabalho tem nas relações de Amizade dos académicos. Pelo lado negativo, há o impacto da sobrecarga de trabalho e da absorção gerada pelo próprio conteúdo das tarefas que impede os académicos de terem tempo mental e físico para ofertarem aos amigos. Há académicos que se dizem mesmo exaustos ou esgotados. Outro aspeto negativo é a ausência de companheirismo e amizade no local de trabalho, fruto do “lado negro” da vida académica já referenciado acima. Os excertos seguintes mostram esta realidade:

“O primeiro aspeto impacta as relações de amizade de forma óbvia, pois um professor que trabalha por três rouba esse tempo à família e aos amigos, à sua vida pessoal, que é um direito humano. O segundo aspeto afeta as relações de amizade de uma forma mais indireta, na medida em que quem não se sente respeitado ou valorizado num certo contexto profissional, dificilmente desenvolve relações de amizade nesse contexto e desenvolve-as noutros contextos” (...) “Os amigos têm pena de mim. E como são compreensivos e verdadeiramente amigos, não os perco. Mas acham a universidade um local horrível para trabalhar”. (E10)

Ter amigos é algo que exige esforço, exige contacto frequente, implica constantemente a manutenção dos laços que unem as pessoas. Wellman, Chen e Weizen (2002, p. 224) refere que os “laços consistem

numa ou mais relações específicas, tais como parentesco, contacto frequente, fluxos de informação, conflitos ou apoio emocional. O padrão destas relações – a estrutura da rede social – organiza sistemas de intercâmbio, controlo, dependência, cooperação e conflitos.” Este autor refere que ter várias experiências de alta qualidade em múltiplos papéis de vida é essencial para o bem-estar. O papel da família pode ser altamente gratificante. No entanto, o tempo passado com a família e no trabalho limita a quantidade de tempo discricionário que pode ser atribuído a outros papéis valorizados, incluindo a amizade.

Craig e Kuykendall (2019) corroboram os resultados do nosso estudo: de facto a família e o trabalho são esferas importantíssimas da vida, no entanto, a amizade também o é e nem sempre é tão valorizada. No entanto, como é referido por alguns entrevistados os amigos podem ser uma “família”, aquela família que verdadeiramente se escolhe e não nos é atribuída por laços de parentesco ou de sangue.

Nem sempre sabemos lidar com a Amizade, devido aos diferentes valores, crenças, devido aos nossos sentimentos, e isso acontece quer seja no trabalho ou não. Numa perspetiva mais diligente, os valores são critérios, crenças ou pressupostos básicos que podem ser colocados numa ordem e que vão além de situações específicas, orientando as ações específicas de indivíduos, grupos, organizações, instituições e empresas, contribuindo para a sua respetiva identidade. (Porto & Tamayo, 2003) Assim, a nossa matriz identitária e valorativa leva a que escolhamos aqueles que são os nossos amigos “para a vida” daqueles que não passam de colegas de trabalho, com carácter transitório. Isto também está refletido nos testemunhos dos entrevistados.

Contudo, é muitas vezes difícil saber lidar com tantas exigências que a sociedade nos impõe, quer seja com o trabalho, com a família, com os amigos, com a gestão de tudo isto, e com o próprio indivíduo que também tem necessidades. “No atual contexto socioeconómico, o trabalho tem sido mais considerado como um ambiente de desenvolvimento humano, em que a atividade realizada de forma eficiente e motivadora reflete o alcance das suas potencialidades. As mudanças causadas pela globalização, pelo constante avanço tecnológico e pela grande concorrência levam os indivíduos a planear cada vez mais as suas carreiras, estabelecendo objetivos profissionais e utilizando estratégias adequadas para as alcançar” (Moura & Silva, 2019, p.3). Para além da dimensão socioeconómica do trabalho, referida por Moura e Silva, o nosso estudo empírico coloca em destaque o trabalho como um espaço de socialização e de aprendizagens mútuas, em que são as trocas sociais e emocionais que predominam e não puramente as trocas económicas.

Em conclusão, este estudo mostra que é necessário muito esforço e muito equilíbrio para conseguir de facto manter as relações de amizade, manter uma boa performance no trabalho cumprindo objetivos, e ainda ser realizado e feliz.

### **6.1.2. Implicações para a prática da gestão de pessoas na Academia**

Neste capítulo torna-se relevante fazer uma chamada de atenção ao setor público, nomeadamente às universidades públicas quanto ao investimento que fazem na satisfação dos seus académicos. Efetivamente a elevada insatisfação com a sobrecarga de trabalho ou com a falta de reconhecimento pelo trabalho realizado leva a que muitos académicos se sintam frustrados com a sua vida profissional. “Os estudos sobre satisfação no trabalho no setor público, ao identificarem os fatores que nela influenciam, fornecem aos gestores dados para a implantação de melhorias nessa área”. (Ventorini, Paes & Marchiori, 2019, p. 68).

Nem sempre as necessidades são percebidas pela gestão da universidade. Uma necessidade evidente é o aligeirar os mecanismos burocráticos ou mesmo as cargas letivas, pela contratação de mais pessoal ou uma melhor, e mais justa, redistribuição de tarefas. Há várias necessidades a ter em conta para manter um colaborador motivado. Schwartz (2005) aponta dez fatores de satisfação ou motivação na estrutura dos valores humanos. São eles: Autodeterminação, Estimulação, Hedonismo, Realização, Poder, Segurança, Conformidade, Tradição, Benevolência e o Universalismo. Torna-se importante analisar em que medida os académicos consideram estes fatores plenamente atendidos, para uma maior satisfação no trabalho.

Há vários académicos que ficam tão absorvidos pelo trabalho que muitas vezes nem eles percebem o quanto prejudicam a sua saúde mental, a sua saúde emocional e até mesmo as suas relações afetivas. Passa também pela gestão das universidades estarem atentas aos académicos que ficam horas a fio no trabalho, passa também pelas universidades a limitação de um horário para envio de emails, de forma a diminuir as exigências colocadas aos académicos porque demoram um dia ou até mesmo uma noite a responder a um email.

A criação de momentos que se tornem úteis para a criação de laços de trabalho também é positivo. Nos momentos de pausa, de café, ou almoços, acontece a partilha de informação, a troca de ideias. Esses momentos são importantes para as instituições de ensino superior e devem ser preservadas porque são espaços de discussão, criadores de aprendizagem e transmissão de pensamento. Vários académicos disseram que uma das coisas que mais gostam é precisamente o sentido de cooperação e o fomento de aprendizagens mútuas. Assim, “parece fundamental que gestores se preocupem com o

desenvolvimento de um ambiente que facilite comportamentos ligados à promoção do conhecimento e da aprendizagem nas organizações. Ao fomentar tal cultura, esses gestores certamente estarão plantando as sementes para cultivar o capital humano de suas empresas, e para se diferenciar como organizações eficientes e que agregam valor em suas áreas de atuação” (Cavazotte, Moreno & Turano, 2015, p.1572). Estes momentos são positivos nas organizações e nas Instituições de Ensino Superior também.

A diminuição ou inexistência de concursos para o preenchimento de vagas para a progressão hierárquica e a exigência de publicação de artigos criam competição nas instituições, até certo ponto, poderá ser benéfico criar alguma competição saudável, porém, no nosso estudo são mais os académicos já se sentiram insatisfeitos no trabalho devido à competição excessiva que muitas vezes é criada pelos órgãos de gestão, pelos objetivos e metas a atingir impostos pelas universidades. Isso tem um impacto muito negativo, quer para as relações de Amizade e cooperação interpares, quer para a própria vida familiar do académico. Como é referido por Buunk, Zurriaga, González e Solano (2012) as crescentes exigências económicas colocadas às organizações têm resultado na criação de ambientes de trabalho cada vez mais hostis. E isto merece ser repensado.

Também é fundamental dar ferramentas de organização e de gestão de stress aos académicos. Facultar gratuitamente workshops sobre gestão do tempo ou gestão do stress e de emoções até seria positivo. Quem sabe criar aulas de yoga ou pilates, criar um programa de mentoria para professores juniores em que os professores mais velhos, ou já reformados, pudessem dar dicas, e acompanharem os mais novos, que estão mais absorvidos pelo trabalho

## **6.2. Limitações do estudo**

Este estudo tornou-se desafiante na medida em que há muito poucos estudos sobre o impacto do trabalho sobre as Relações de Amizade e de Lazer. Para a construção de revisão de literatura foi necessário pesquisar todas as áreas individualmente e criar uma espécie de puzzle visto que não havia muita informação integrada sobre o tema na área de gestão.

Uma outra das limitações que encontrei inicialmente foi saber as categorias académicas existentes, e as diferenças entre Universidades e Politécnicos, daí tornar-se fundamental colocá-las no estudo para que futuros leitores possam perceber as diferenças entre o ensino universitário e o ensino politécnico.

Algumas entrevistas duraram cerca de 2h30m, houve conteúdo muito interessante e abrangente, porém isso implicou muita demora na transcrição destas. Por outro lado, outra limitação sentida foi

precisamente aqui, pelo facto de ter algum receio em ser demasiado intrusiva, principalmente com os académicos que tinham mais dificuldade em falar e que não tinham à vontade.

O tempo também é escasso para um estudo com este tema. As entrevistas começaram em dezembro de 2019, o que à partida faz ver a dificuldade em agendar entrevistas, na época de natal e época de exames e transição para o novo semestre. Começamos as entrevistas precisamente num dos picos de trabalho dos académicos o que criou ali alguma dificuldade inicial em agendar entrevistas. A partir de fevereiro de 2020, houve realmente uma adesão mais forte ao estudo e a disponibilidade dos académicos também foi maior.

### **6.3. Pistas para o futuro**

Este estudo permite criar uma base de partida para outros estudos que aprofundem a temática das Relações de Amizade com, por exemplo, temas como os comportamentos de cidadania organizacional ou até as perceções de (in)justiça.

Tornar-se-ia também interessante ver este tema mais aprofundado e analisado em todo o país de forma a ver as assimetrias regionais e entre instituições, ou seja, alargar a mais instituições.

Este estudo reveste-se de grande importância visto que alarga o leque de estudo quanto às relações interpessoais no trabalho. Há diversos estudos sobre as relações familiares e a influencia do trabalho nestas, no entanto, ainda há pouca investigação sobre a questão da Amizade e do Lazer.

Há muito por descobrir e muito a fazer. O ensino está em constante mudança e muito recentemente devido à situação pandémica pela qual passamos tivemos mais uma prova disso. A Universidade está em contante mudança, as nossas vidas também, é necessário estudar mais sobre o tema e sugerir mais formas de melhoria e adaptação ao mundo em que vivemos. Este estudo trata-se de um ponto de partida.



## Referências Bibliográficas

- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships Of Job And Family Involvement, Family Social Support, And Work-Family Conflict With Job And Life Satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Alvarenga, R. Z. (2015). *Controle Extralaboral Realizado Pelo Empregador Sobre A Vida Privada Do Empregado*. Disponível em [http://facefaculdade.com.br/antigo/arquivos/revistas/FACE\\_2015-Art\\_Prof\\_\\_RubiaZanotelli.pdf](http://facefaculdade.com.br/antigo/arquivos/revistas/FACE_2015-Art_Prof__RubiaZanotelli.pdf)
- Amado, J. L. (2005). *As Condutas Extra-Laborais Do Praticante Desportivo Profissional (Alguns Tópicos Sobre As Chamadas Saídas Noturnas) Dos Praticantes*. Coimbra: Almedina Editora.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All In A Day's Work: Boundaries And Micro Role Transitions. *Academy Of Management Review*, 25(3), 472-491. Doi:10.5465/AMR.2000.3363315
- Barros, J. D. (2008). As Hipóteses Nas Ciências Humanas- Considerações Sobre A Natureza, Funções E Usos Das Hipóteses. *Revista De Ciências De Educação*, 7, 151-162.
- Berndt, T. J. & Mccandless, M. A. (2009). Methods For Investigating Children's Relationships With Friends. In K. H. Rubin, W. M. Bukowski, & B. Laursen (Eds), *Social, Emotional, And Personality Development In Context. Handbook Of Peer Interactions, Relationships, And Groups*. New York, New York: The Guilford Press.
- Braz Aquino, C. & De Oliveira Martins, J. (2007). Ócio, Lazer E Tempo Livre Na Sociedade Do Consumo E Do Trabalho. *Revista Mal-Estar E Subjetividade*, 7(2), 479-500.
- Brewer, G. A., Ritz, A. & Vandenabeele, W. (2012) Introduction To A Symposium On Public Service Motivation: An International Sampling Of Research. *International Journal Of Public Administration*, 35(1), 1-4.
- Bryman, A. & Bell, E. (2007). *Business Research Methods* (2ª Ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Buunk, A., Zurriaga, R., González, P. & Solano, A. (2012). Intra-sexual competition at work: Sex differences in jealousy and envy in the workplace. *International Journal of Social Psychology*, 27(1), 85-96
- Cabral, A. (2011). Conciliação Ou Conflito Entre O Trabalho E As Outras Esferas Da Vida Social: Na Inserção Profissional Dos Siplomados Do Ensino Superior. *Ricot Journal*, 1, 68-97.
- Caldwell, M. & Peplau, L. (1982). Sex Differences In Same-Sex Friendship. *Sex Roles*, 8(7). 721-732. <https://doi.org/10.1007/BF00287568>.
- Cavazotte, F., Moreno V., & Turano, L. (2015). Cultura De Aprendizagem Contínua, Atitudes E Desempenho No Trabalho: Uma Comparação Entre Empresas Do Setor Público E Privado. *Revista De Administração Pública*, 49(6), 1555-1578. <https://Dx.Doi.Org/10.1590/0034-7612136534>
- Chanlat, J. F. (1995). Quais Carreiras E Para Qual Sociedade. *Revista De Administração De Empresas*, 35(6), 7-75.
- Craig L. & Kuykendall L. (2019). Examining The Role Of Friendship For Employee Well-Being. *Journal Of*

- Vocational Behavior*, 115, 103313.
- Dearlove, J. (2002). A Continuing Role For Academics: The Governance Of UK Universities In The Postdearing Era. *Higher Education Quarterly*, 56(3), 257–75.
- Demir, M., Haynes, A. & Potts, S. K. (2017). My Friends Are My Estate: Friendship Experiences Mediate The Relationship Between Perceived Responses To Capitalization Attempts And Happiness. *Journal Of Happiness Studies*, 18(4), 1161–1190.
- Desrochers, S. & Sargent, L. (2004). Boundary/Border Theory And Work-Family Integration 1. *Organization Management Journal*, 1(1), 40-48.
- Dutra, J. S. (Org.). (2010). *Gestão De Carreiras Na Empresa Contemporânea*. São Paulo: Atlas.
- Elkington, S. & Stebbins, R. (2014). *The Serious Leisure Perspective: An Introduction*. London: Routledge.
- Flick, U. (2004). *Uma Introdução à Pesquisa Qualitativa*. São Paulo: Bookman.
- Flick, U. (2005). *Métodos Qualitativos Na Investigação Científica*. Lisboa: Monitor.
- Freire, T. (2013). *Positive Leisure Science* (1st ed.). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Franco, V. R., Inglesias, F. & Melo, I. R. (2018). Pedir Desculpas- Categorias E Efeitos Em Três Tipos De Relacionamento Interpessoal. *Psico- USF*, 23(4), 741-750.
- Glaser, B. & Strauss A., (2017) *Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York: Routledge.
- Gomes, J., Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C. & Marques, C. (2008). *Manual De Gestão De Pessoas E Do Capital Humano*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Gomes, S. F. & Cesário, F. (Org.) (2014). *Investigação Em Gestão De Recursos Humanos*. Lisboa: Escolar Editora.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In And Out Of Organizations*. London: Sage.
- Heaphy, E., Byron, K., Ballinger, G., Gittell, J., Leana, C. & Sluss, D. (2018). The Changing Nature Of Work Relationships. *The Academy Of Management Review*, 43(4), 558-569.
- Hoffmann, C., Zanini, R., Moura, G. & Machado, B. (2019). Prazer E Sofrimento No Trabalho Docente: Brasil E Portugal. *Educação E Pesquisa*, 45, E187263.
- Kolsaker, A. (2008). Academic Professionalism In The Managerialist Era: A Study Of English Universities. *Studies In Higher Education*, 33(5) 513 – 525.
- Kvale, S. (1994). *Interviews: An Introduction To Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Leite, R. (2006). *O empenhamento dos indivíduos nas organizações e nas profissões: uma avaliação dos efeitos das actividades extra-laborais*. Universidade do Minho, Braga

- Lingard, H. & Francis, V. (2009). *Managing Work-Life Balance in Construction*. London: Routledge.
- Martins, H. T. (2001). *Gestão De Carreiras Na Era Do Conhecimento: Uma Abordagem Conceitual E Resultados De Pesquisa*. Rio De Janeiro: Qualitymark.
- Mata, L., Peixoto, F., Monteiro, V., Sanches, C. & Pereira, M. (2015). Emoções Em Contexto Académico: Relações Com Clima De Sala De Aula, Autoconceito E Resultados Escolares. *Análise Psicológica*, 33(4), 407-424.
- Montpetit, M. A., Nelson, N. A. & Tiberio, S. S. (2017). Daily Interactions And Affect In Older Adulthood: Family, Friends, And Perceived Support. *Journal Of Happiness Studies*, 18(2), 373–388. <https://doi.org/10.1007/S10902-016-9730-4>.
- Moura, A. O. R. & Silva, L. C. O. (2019). Work Centrality, Goals And Professional Fulfillment: Intersections Between Work And Career. *Revista De Administração Mackenzie*, 20(1), 1-26. eRAMG190087. Epub 25 de março, 2019. <https://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190087>
- Nelson, M. F. & Tarpey, R. J. (2010). Work Scheduling Satisfaction And Work Life Balance For Nurses: The Perception Of Organizational Justice. *Academy Of Health Care Management Journal*, 6(1), 25-36.
- Oliveira, L. (2014). *A Influência Da Nova Gestão Pública Nas Condições De Trabalho Dos Profissionais Acadêmicos*. Conferência: Investigação E Intervenção Em Recursos Humanos, (3). <https://doi.org/10.26537/lirh.V0i3.1789>
- Parris, M. A., Vickers, M. H. & Wilkes, L. (2008). Caught In The Middle: Organizational Impediments Do Middle Manager's Work-Life Balance. *Employee Responsibilities And Rights Journal*, 20(2), 101-117.
- Pereira, A., Cunha, A. C., Silva, M. S. & Isayama, H.F. (2015). A Atuação Profissional No Campo Do Lazer: Reflexões Sobre Aspectos Éticos. *Licere- Revista Do Programa De Pós-Graduação Interdisciplinar Em Estudos Do Lazer*, 18(2), 243-261.
- Pillemer, J. & Rothbard, N. P. (2018). Friends Without Benefits: Understanding The Dark Sides Of Workplace Friendship. *Academy Of Management Review*, 43(4), 635–660. <https://doi.org/10.5465/Amr.2016.0309>.
- Porto, B. & Tamayo, Á. (2003) Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152.
- Rawlins, W. K. (2017). *Friendship Matters: Communication, Dialectics, And The Life Course*. London: Routledge.
- Rivero, A., Dabos, G., Marino, J. & Rodriguez, M. (2017). Impacto De La Educación Formal De Postgrado En Management: Análisis De Las Transiciones De Carrera De Los Graduados De Un Master Of Business Administration. *Innovar*, 27(63), 107-124.
- Roberts, S. G. & Dunbar, R. I. (2011). The Costs Of Family And Friends: An 18-Month Longitudinal Study Of Relationship Maintenance And Decay. *Evolution And Human Behavior*. 32, 186–197.
- Rodrigues R., Pina L. & Poli K. (2016). *Gestão Do Lazer E Do Entretenimento*. Brasil: Brasport.

- Santana, A., Queiroga, E., Santos, E. Dos, Freire, G., Xavier, N. & Morais, P. (2011). Redes Sociais Nas Organizações E Suas Novas Formas De Relacionamento. *Revista Temática*, 7(9), 1-15.
- Santiago, R. & Carvalho, T. (2011). Mudança No Conhecimento E Na Profissão Académica Em Portugal. *Cadernos De Pesquisa*, 41(143), 402-426.
- Santos, G. G. (2011). *Desenvolvimento De Carreira: Uma Análise Centrada Na Relação Entre O Trabalho E A Família*. Lisboa: Recursos Humanos Editora.
- Sanz-Vergel, A. I., Rodriguez-Muñoz, A., & Nielson, K. (2015). The Thin Line Between Work And Home: The Spillover And Crossover Of Daily Conflicts. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 88(1), 1-18.
- Silva, J. A. (2006). *Curso De Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros.
- Sullivan, S. E. & Baruch, Y. (2009). Advances In Career Theory And Research: A Critical Review And Agenda For Future Exploration. *Journal Of Management*, 35(6), 1542-1571.
- Surdi, A.C; Cunha, A.C.; Galvão, Z. & Grunennvaldt, J.T. (2013). *Trabalho, Tempo Livre E Lazer. O Elogio À Educação E A Cultura*. Universidade do Minho, Braga.
- Svanum, S. & Aigner, C. (2011). The influences of course effort, mastery and performance goals, grade expectancies, and earned course grades on student ratings of course satisfaction. *British Journal of Educational Psychology*, 81(4), 667-679.
- Taschner, G. (2000). Lazer, Cultura E Consumo. *RAE-Revista De Administração De Empresas*, 40(4), 39.
- Tribe, J. (2016). *The Economics Of Recreation, Leisure And Tourism*. London: Routledge.
- Ventorini, C., Paes, C. & Marchiori, D. (2019). O Impacto Da Participação E Da Motivação Na Satisfação Com O Trabalho: Evidências Do Setor Público. *Revista Pretexto*, 20(3), 68-82.
- Wellman, B., Chen, W. & Weizhen, D. (2002) Networking Guanxi. In T. Gold, D. Guthrie, & D. Wank (Eds.), *Social Connections In China: Institutions, Culture and the Changing Nature of Guanxi*, (pp. 221-241). United Kingdom: Cambridge University Press.
- Ylijoki, O. H. (2013). Boundary-Work Between Work And Life In The High- Speed University. *Studies In Higher Education*, 38(2), 242-255.

### **Outras referências:**

- Decreto Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. Diário da República n.º 168/2009, Série I de (2009). Acedido a 30 de julho de 2020.
- Decreto – Lei n.º 448/79, de 13 de novembro, do Ministério da Educação. Diário da República n.º 262/1979, Série I de (1979). Acedido a 30 de julho de 2020.
- DGEEC. (2020). Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. Disponível em <https://www.dgeec.mec.pt/np4/estatisticas/>

## **Anexos**

### **I- Guião da entrevista**

Catarina Soares, aluna do 2º ano do Mestrado em Estudos de Gestão na Universidade do Minho. O tema de dissertação é “O Impacto do Trabalho nas Relações de amizade dos Académicos”. O objetivo é identificar a perceção do impacto e potenciais conflitos no trabalho-relações de amizade dos académicos. Pretende-se sobretudo analisar a componente das relações de amizade e como esta é afetada pelo impacto do trabalho.

Todos os dados obtidos são exclusivamente utilizados no tratamento de informação para o estudo do tema estando garantida a confidencialidade da entrevista e o anonimato dos entrevistados.

### **1ª Parte- Dados**

#### **Dados pessoais**

Idade	
Sexo	
Estado Civil	
Nº filhos e idade	

#### **Dados profissionais**

Categoria Académica	
Área Científica e Académica	
Tempo de Serviço	
Tipo de Vínculo	

Outras ocupações que teve no passado	
--------------------------------------	--

## **2ª Parte- Questões**

### **Parte 1- Definições do Conceito de Amizade**

Vou começar por lhe perguntar algumas questões gerais sobre o significado da amizade para si.

1. Assim, começo por lhe perguntar, o que é para si a amizade? Como a define?
2. A amizade e o ter amigos é importante para si? Porquê?
3. Diria que é uma pessoa que faz amigos com facilidade? Porquê?
4. Como caracterizaria o seu grupo de amigos atualmente? Por exemplo, ainda mantém contacto com pessoas amigas dos seus tempos de escola/universidade? Porquê?
5. O que é mais difícil de gerir nas suas relações de amizade? E porquê?
6. E o que, para si, é mais positivo e benéfico nas suas relações de amizade?
7. Diria que depois do tempo que dedica ao trabalho e à família, ainda tem tempo para os amigos? Isto é, tem sido fácil manter as suas amizades intactas ao longo do tempo?

### **Parte 2- O impacto do trabalho nas relações de amizade**

Com o meu trabalho eu estou também interessada em compreender que aspetos do seu trabalho mais influenciam as suas relações de amizade e também a componente do lazer.

8. Assim, para melhor compreender em que consiste a profissão de professor universitário, começava por lhe perguntar que aspetos gosta mais no seu trabalho/profissão e porquê?
9. E que aspetos do trabalho/profissão académica gosta menos? E porquê?
10. Como acha que o trabalho académico nas suas várias vertentes (ensino, investigação, gestão...) tem influenciado a sua vida extralaboral, nomeadamente ao nível das relações de amizade? [tem ajudado, tem dificultado...]

11. Por exemplo, já se afastou de algum amigo devido à sua profissão? Porque acha que isso sucedeu?
12. Há algum aspecto do trabalho acadêmico cujo impacto seja mais negativo para o cultivo de relações de amizade? Porquê? Pode dar-me alguns exemplos?
13. E há algum aspecto do trabalho acadêmico que considere como mais positivo para o cultivo de relações de amizade? Porquê? Pode dar-me alguns exemplos?
14. Sente que a profissão o sobrecarregou impedindo de manter e/ou criar novas amizades? Porquê?
15. O que faz nos seus tempos livres? Que atividades de lazer desenvolve? Fá-lo na companhia dos amigos ou prefere atividades mais solitárias? Porquê?
16. Os seus tempos de lazer têm sido afetados pela sua profissão? Se sim, de que modo?
17. Pode dar-me alguns exemplos de atividades que tenha deixado de fazer nos seus tempos livres por causa do trabalho?

### **Parte 3- Relações de amizade no trabalho**

Por último, tenho também algumas questões finais sobre as suas relações de amizade no trabalho uma vez que também quero perceber como se estabelecem as relações de amizade no trabalho.

18. Por isso, pergunto-lhe: tem amigos no seu trabalho? [Se não, porquê?]
19. E como se iniciou essa amizade? Pode descrever-me um pouco a natureza dos laços que mantém com essas pessoas no trabalho? [Que aspetos em comum partilham? O que vos uniu e vos fez ficar amigos?]
20. Pode dar-me alguns exemplos de como essa relação tem sido benéfica para si, quer em termos estritamente pessoais quer em termos até profissionais?
21. E as amizades que tem no trabalho alguma vez o afetaram de modo negativo, quer em termos estritamente pessoais quer em termos até profissionais? Porquê. Pode dar-me exemplos.
22. Sente, por exemplo, que a competição entre colegas de profissão pode prejudicar a amizade no trabalho? Porquê? Isso alguma vez lhe aconteceu?

23. E sente que, por exemplo, ter amigos no trabalho é um fator facilitador ou até impulsionador de maior motivação para o trabalho e melhor desempenho?

#### **Parte 4- Fecho da entrevista**

Vou colocar-lhe algumas questões finais:

24. Pergunto-lhe se ter amigos no trabalho é importante para si? Diria que as amizades que mantém na atualidade pertencem essencialmente ao seu círculo de colegas de trabalho? E foi sempre assim?

25. O que mudou ao longo do tempo nas suas relações de amizade, no geral? E porquê?

26. O que é que acha que a universidade do Minho ou a sua Escola/Departamento poderiam fazer no sentido de facilitar a relação entre trabalho e vida extralaboral, nomeadamente ao nível do fomento de relações de amizade e de tempos de lazer?

27. Que tipo de medidas sugere ou vê como úteis?

Não sei se há mais algum aspeto que gostaria de acrescentar relativamente a esta temática.

Obrigada pelo seu tempo e disponibilidade para me receber.