

Newsletter

Outubro 2020



FICHA TÉCNICA

Newsletter do CIEQV

Outubro 2020

Número 2 | volume 1

Editores:

José Fernandes Rodrigues

Rui Matos

Filipe Rodrigues

ISSN: 2184-8637

Periodicidade: Mensal

Suporte: Digital

www.cieqv.pt/newsletter/

Conceção gráfica:

CloudByte

Propriedade:

Centro de Investigação em Qualidade de Vida

Avenida Mário Soares, 110, 2040-413 Rio Maior

ÍNDICE

1. Editorial	04
2. Notícia	06
3. Entrevista	10
4. Artigo	15
5. Publicações	28
6. Atividades do CIEQV-LQRC	30
7. Concursos e Financiamentos	32
8. Agenda	34

01

EDITORIAL

A newsletter do CIEQV vai fazer sair o seu número 2. Nesta edição contamos com diversas novidades. Temos novos livros e artigos publicados. Fizemos as duas primeiras publicações das Edições CIEQV. Houve prémios atribuídos aos investigadores do CIEQV. Realizámos um concurso interno para investigação multidisciplinar em qualidade de vida, entregando três prémios aos primeiros classificados. Temos novos bolsiros em atividade no CIEQV. Estamos a quatro meses do 1º congresso do CIEQV. Todas estas atividades e outras que não referenciamos deixam-nos o sentimento de dever cumprido, mas procurando cada vez mais promover e dinamizar o CIEQV.

Este ano letivo 2020-2021 é um ano atípico, caracterizado pelo estado de desenvolvimento da pandemia COVID-19. As escolas de ensino superior do nosso consórcio procuraram encontrar as melhores soluções para o início do ano letivo, considerando as restrições relativas ao distanciamento físico e outras regras emanadas pela DGS para o ensino superior. Relata-se o exemplo de boa prática da ESECS do Politécnico de Leiria, nas palavras do seu subdiretor, Luís Coelho, que é investigador do CIEQV.

Foi o projeto que pretende estudar o impacto da COVID-19 nos estudantes dos Politécnicos de Santarém e Leiria, no que respeita ao seu bem-estar e saúde mental, que granjeou o primeiro lugar no concurso de investigação multidisciplinar do CIEQV. Entrevistámos a investigadora responsável, Maria do Carmo Figueiredo, membro integrado do CIEQV.

A investigadora Susana Leal oferece-nos uma análise desenvolvida acerca da qualidade de vida no ambiente profissional, nas organizações. Como a qualidade de vida no trabalho promove o desenvolvimento nas organizações. Um artigo que merece a nossa leitura.



José Fernandes Rodrigues ^{1,2}

¹ Professor Coordenador Principal ESDRM – IPSantarém

² Coordenador do Centro de investigação em Qualidade de Vida

02

NOTÍCIA

— Início do ano letivo 2020/21 na ESECS



Luís Coelho ^{1,2}

¹ Professor Adjunto e Subdiretor da ESECS – IPLeia

² Investigador do Centro de investigação em Qualidade de Vida

O início do ano letivo 2020/21 na Escola Superior de Educação e Ciências Sociais (ESECS) do Politécnico de Leiria, à semelhança de muitas outras instituições de Ensino Superior, começou a ser planeado desde muito cedo, sob um conjunto de incertezas que comprometeram, em boa parte, a eficiência do processo, mas talvez não a eficácia do produto.

O calendário escolar da ESECS foi pensado de modo a possibilitar o início das aulas de forma progressiva para todos os cursos (cTeSP, Licenciaturas, Mestrados), desfasando as datas dos primeiros anos com as dos restantes. Houve também a necessidade de se articular o nosso calendário com o de outras instituições de Ensino Superior estrangeiras, em resultado dos cursos que são ministrados em colaboração com as mesmas.

Foi tomada a decisão do Politécnico de Leiria para o retorno das atividades letivas ao regime presencial em todas as suas Escolas, no seguimento de todo um trabalho prévio que já havia sido feito para munir os *campi* de todas as condições de higiene e segurança,

possibilitando o apoio presencial às atividades de ensino a distância, investigação e teletrabalho que assim o justificassem, no decorrer do semestre/ano letivo anterior.

Elaborou-se um plano de contingência para todo o Politécnico de Leiria, o qual se encontra implementado na ESECS. Paralelamente, temos seguido todas as recomendações da DGS para o reforço das nossas instalações com todas as medidas de higiene e segurança e temos, atualmente, tudo em pleno funcionamento. Foi reforçado o horário do serviço de limpeza e definidos corredores de passagem diferenciados com a colocação de autocolantes sinalizadores. Todas as salas e entradas/saídas dos edifícios estão equipadas com (pelo menos) um dispensador de álcool gel. As salas de aula estão de portas e janelas permanentemente abertas. O número de lugares sentados nas salas foi reduzido e ajustado (passando para cerca de metade). Temos um protocolo bem definido para a entrada e saída dos estudantes das salas, o qual é supervisionado por cada Professor nas suas aulas. Adequámos o método de controlo de presenças, passando o controlo a ser efetuado exclusivamente por cada Professor, deixando de haver folhas a passarem de mão-em-mão. O horário de funcionamento da cantina que dá apoio ao nosso campus foi alargado, de modo a diminuir a concentração de pessoas à mesma hora, e ainda, viabilizando a elaboração dos horários mais desfasados entre cursos/turmas e mais compatíveis com o da cantina.

O facto da maioria das turmas ser bastante numerosa, conjugado com a redução do n.º de cadeiras e o intervalo entre aulas de 30 minutos para arejamento, limitou as potencialidades de utilização de algumas salas. Com a confirmação do número elevado de estudantes inscritos/matriculados, apesar de favorável numa situação não pandémica, neste caso, veio acrescentar a dificuldade das salas em comportarem todos estes estudantes. Sempre que necessário, passámos a recorrer ao que designámos de “salas

de apoio”. Ou seja, os estudantes que não tenham lugar na sala prevista no horário da turma, poderão participar na aula via sessão Zoom numa outra sala previamente preparada para o efeito. Felizmente, a logística atualmente implementada nas nossas salas permite-nos garantir uma boa qualidade de vídeo e áudio em funcionamento bidirecional, possibilitando o recurso a estas “salas de apoio” sem uma perda notória de qualidade do processo ensino-aprendizagem, todavia, salienta-se esta medida como “de recurso”, face às dificuldades atuais. Em alternativa às nossas limitações de espaço, estamos a dar preferência à utilização de salas de aula fora do campus (auditórios e salas grandes) onde caibam todos em segurança. Estes espaços exteriores têm permitido dar resposta a algumas turmas mais numerosas. Para este efeito, temos contado com o excelente apoio do IPDJ e da Câmara Municipal de Leiria em articulação com a Presidência do Politécnico de Leiria.

Por forma a garantir o cumprimento das regras em vigor (por ex.: dissipar ajustamentos; garantir o distanciamento físico e o uso de máscara; uso do álcool gel), a ESECS tem em ação o projeto “Politécnico CLEAN &SAFE”, que consiste numa vigilância ativa feita por alguns estudantes devidamente identificados, os quais percorrem todos os espaços da Escola, privilegiando uma abordagem pedagógica próxima dos mais “distraídos”.

A atual Associação de Estudantes da ESECS tem sido um excelente aliado para a garantia do cumprimento das regras por parte dos estudantes. Têm desenvolvido um conjunto de ações que vão permitido a boa integração dos que agora nos chegam pela primeira vez, e ainda, de salientar a forma respeitosa com que decidiram suspender todas as atividades de Praxe.

Apesar deste ano letivo estar ainda no início, a assiduidade às aulas tem sido considerável, o que parece ser uma boa evidência de que os nossos estudantes, apesar das dúvidas que ainda possam ter sobre esta situação pandémica em geral, se sentem em segurança na ESECS e com a confiança necessária para prosseguir o seu percurso académico.

Há que não esquecer que estamos a atravessar uma fase atípica da nossa “existência” e para a qual ninguém estava completamente preparado, mas que, em conjunto e com boa vontade, haveremos de conseguir ultrapassar e construir um mundo melhor.

Batalha, 20 de novembro de 2020

Luís Coelho

03

ENTREVISTA

— Entrevista a Maria do Carmo Figueiredo



Maria do Carmo Figueiredo é investigadora do Centro de Investigação em Qualidade de Vida, detém o grau de mestre em Saúde Escolar pela Universidade de Lisboa e o grau de doutor em Enfermagem pela Universidade Católica Portuguesa. Possui 42 anos de experiência profissional, dos quais 30 dedicados ao Ensino de Enfermagem na Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Santarém. Orientou 8 teses de mestrado. Publicou cerca de 100 artigos com arbitragem científica na área da Enfermagem e da Investigação, com especial foco nos indicadores de saúde e bem-estar, nos determinantes sociais de saúde, literacia em saúde e promoção da saúde.

Quais são os seus objetivos como membro do CIEQV?

Maria do Carmo: Enquanto membro investigador do CIEQV, pretendo contribuir com publicações em revistas nacionais e internacionais, bem como comunicações orais e posters em congressos e webinars internacionais, na investigação em qualidade de vida e bem-estar. Tenho como objetivo desenvolver investigação, com o projeto “Impacto da Pandemia Covid-19 nos Estudantes do Ensino Superior Politécnico de Santarém e Leiria” e poder dar apoio a outros projetos, como forma de fomentar a interdisciplinaridade de diferentes áreas de saber entre investigadores do CIEQV, o que vai ao encontro dos valores do centro e dos projetos financiados, onde a qualidade de I&D se encontram em franco desenvolvimento.

Quais são os seus projetos de investigação mais importantes?

Maria do Carmo: Atualmente sou a investigadora responsável do projeto “Impacto da Pandemia Covid-19 nos Estudantes do Ensino Superior Politécnico de Santarém e Leiria”, onde se pretende avaliar a realidade vivenciada pelos estudantes durante o período de distanciamento social e a sua repercussão ao nível da saúde mental e bem-estar psicológico dos estudantes, bem como a caracterização da sua qualidade de vida, por forma a que seja desenvolvido à posteriori um programa on-line sobre saúde mental no que se refere a mudanças no estilo de vida, gestão do medo, interações sociais e gestão do stress.

Integro o projeto WHOrYOU_ALL. Tem como promotor o Instituto Politécnico de Santarém – ESSS/UMIS, UI_Ipsantarém e porque se releva a abordagem transdisciplinar, essencial à consolidação da Área e Subárea científica da UI_IPSantarém Ciências da Vida e da Saúde – *Neurosciences, ageing and degenerative diseases e Biology of ageing*, integra professores das outras escolas do IPSantarém. Conta também com parceiros nacionais e internacionais. Como finalidade pretende contribuir para a criação de uma agenda no âmbito das Políticas Públicas de Saúde através da constituição de um Observatório – *Health Status Indicator*. A Unidade Principal do Projeto de Investigação é o CIEQV, através da Área Científica Saúde Individual e Comunitária, coordenada pelo Investigador Professor Doutor José Amendoeira. Este projeto aguarda aprovação de candidatura à FCT.

Entre 2017 e 2019 fui investigadora no projeto “Your Pel – Promover e Empoderar para a Literacia em saúde na população jovem”, promovido pela Escola Superior de Saúde do IPSantarém, no âmbito da alimentação saudável, sexualidade e consumos de tabaco e álcool no 3.º ciclo do ensino básico. Teve como finalidade desenvolver um instrumento de avaliação do impacto dos programas de educação para a saúde em meio escolar nas áreas referidas e monitorizar os determinantes de saúde e a efetividade das estratégias desenvolvidas. Fui também investigadora no projeto “TeenPower: e-Capacitar os

adolescentes para prevenir a obesidade”, promovido pela Escola Superior de Saúde do IPLeiria, projeto de investigação-ação com intervenções inovadoras de promoção de comportamentos saudáveis. O objetivo principal consistiu no desenvolvimento, implementação e avaliação de um programa de promoção de comportamentos saudáveis e prevenção de obesidade na adolescência, baseado na e-terapia e assente na metodologia de gestão de caso. O projeto visou o *empowerment* cognitivo-comportamental dos adolescentes, através do contacto aumentado e interativo entre adolescente e equipa de saúde multidisciplinar. Ambos foram cofinanciados pela FCT.

De que forma é que a pandemia tem influenciado a investigação que desenvolve?

Maria do Carmo: Foi com o surgimento das aulas a distância que pude auscultar algumas manifestações dos estudantes, como “todos os dias são iguais”, “não convivemos com os nossos amigos”, entre outros, que me fizeram refletir sobre os efeitos que estava a ter esta pandemia na saúde dos estudantes. Como investigadora da Área Científica Saúde Individual e Comunitária coordenada pelo professor Doutor José Amendoeira, expus o tema do projeto “Impacto da Pandemia Covid-19 nos Estudantes do Ensino Superior Politécnico de Santarém e Leiria” e em conjunto decidimos propô-lo a candidatura ao CIEQV. Esse período permitiu começar a escrever sobre o projeto, e efetivar todos os procedimentos para o desenvolvimento do projeto.

Por outro lado, tive a oportunidade de frequentar 5 WebSminars: “O que sabemos sobre a Covid-19” no impacto nos Sistemas de Saúde dos Países Africanos de Expressão Portuguesa; “Aparecimento e desenvolvimento da pandemia na Ásia e Europa”; “Aparecimento e desenvolvimento da pandemia na África Lusófona”; “Saúde digital e telemedicina em tempos de pandemia: como reorganizar os sistemas de saúde na era Covid-19” e “Desafios da comunicação em saúde – Como reorganizar os sistemas de

saúde na era Covid-19”. Também participei num Seminário Teórico Metodológico, promovido pela UMIS.

A investigação científica sobre a atividade física e o COVID-19 apresenta algumas recomendações para a qualidade de vida dos cidadãos. Fale um pouco acerca deste problema.

Maria do Carmo: Neste domínio da saúde individual e coletiva, a promoção da saúde é um conceito central, através de uma conceção positiva de saúde e de esforços intersectoriais, cujas atividades devem estar mais centradas nos grupos de indivíduos e no ambiente. A promoção da saúde é um processo, com efeitos positivos na saúde dos cidadãos enquanto centro dos cuidados, estimula a participação ativa e o exercício do poder da pessoa e da comunidade no controle das suas condições de saúde e qualidade de vida.

A magnitude e a incerteza na evolução da pandemia constituem-se como grandes desafios para a saúde, sobretudo pela necessidade de acessibilidade à informação essencial para o cidadão que, com os comportamentos adotados, quer a nível individual, quer a nível coletivo, no cumprimento das medidas e recomendações transmitidas pelas autoridades de saúde são uma das chaves para a prevenção e o controlo da COVID-19. Uma vez que o SARS-CoV-2 se transmite de pessoa a pessoa, todos somos agentes de saúde pública, na partilha de informação e na promoção de boas práticas de higiene das mãos e etiqueta respiratória. Estas recomendações têm impacto na comunidade para uma melhor qualidade de vida e todos somos cidadãos corresponsáveis pela saúde coletiva, envolvendo as comunidades, o poder local e o governo.

A OMS e a DGS recomendam medidas de higiene, distanciamento e etiqueta respiratória para reduzir a exposição e transmissão da doença. Se todos os cidadãos cumprissem estas recomendações, poder-se-ia diminuir a taxa de mortalidade, letalidade e

morbilidade associadas a esta pandemia, bem como diminuir os fatores de risco e potenciar os fatores de proteção para uma melhor qualidade de vida.

A nível de investigação, se pretendermos mitigar os impactos do vírus SARS-CoV-2 na população, se quisermos eliminar as desigualdades em saúde, é fundamental compreender o que motiva o comportamento e facilitar mudanças comportamentais saudáveis.

Durante o período de pandemia COVID-19 é importante não só procurar evitar a infeção pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2), mas também evitar a ocorrência (ou o agravamento) dos problemas de Saúde Psicológica, como as perturbações da ansiedade, as perturbações do humor ou a perturbação de stress pós-traumático. É preciso promover a saúde física e psicológica, procurando reforçar as competências dos cidadãos e das comunidades de forma a evitar o aparecimento da doença e a melhorar o bem-estar e a qualidade de vida; capacitar para a literacia em saúde, desenvolvendo estratégias de informação e conhecimento sobre a saúde, a doença e os respetivos fatores de risco e proteção, sobre a utilização dos cuidados de saúde e o processo de tomada de decisão em saúde, de modo a promover as capacidades de autorregulação e autogestão da doença e resiliência; conceber, executar e apresentar investigação em saúde, nomeadamente sobre a COVID-19 e as suas repercussões na população, de forma a contribuir para a divulgação do conhecimento científico que possa informar a conceção de programas de prevenção e intervenção em saúde, bem como o desenho de políticas públicas baseadas em evidências científicas.

04

ARTIGO

— Artigo de Opinião



Susana Leal ^{1,2}

¹ Professora Adjunta da ESGTS – IPSantarém

² Investigadora do Centro de investigação em Qualidade de Vida

Introdução

A pandemia decretada a 11 de março de 2020, pela Organização Mundial de Saúde (OMS), relacionada com a propagação da COVID-19 no mundo, influenciou de forma expressiva a maneira como os gestores desenvolvem o seu trabalho. A COVID-19 tem vindo a provocar mudanças no mundo do trabalho, praticamente de um dia para o outro. Seja por força do confinamento obrigatório, ou por necessidade de distanciamento social, a maioria das organizações mudou o seu *modus operandi*. Umas, colocaram a maioria dos seus colaboradores em teletrabalho; outras, reorganizaram as equipas, colocando-as a trabalhar em espelho complementado com teletrabalho; outras ainda, como é o caso das instituições de saúde ou das entidades prestadoras de cuidados a idosos, estão a assistir à reorganização do trabalho, com exigências crescentes da prestação de cuidados em contextos muitíssimo complexos e desafiantes. Acresce a estas situações, as organizações que estão com redução acentuada das suas operações e vendas, aderindo, por consequência, a regimes de *layoff*, reduzindo temporariamente os períodos

normais de atividade laboral ou suspendendo contratos de trabalho. A COVID-19 provocou não só uma crise de saúde pública, como também uma crise económica e social, expressa em indicadores como o aumento da taxa de desemprego, a redução dos diversos indicadores de confiança económica e a diminuição das exportações e importações (Pordata, 2020).

Neste contexto, os desafios que se colocam aos gestores são difíceis e complexos. As mudanças ocorridas têm diversos impactos nas pessoas e no seu trabalho, nomeadamente no que se refere à qualidade de vida das pessoas no trabalho (QVT). Neste artigo visa-se, precisamente, estudar, de forma breve, o impacto que a pandemia COVID-19 poderá ter nas diferentes facetas da QVT. Na seção seguinte aborda-se o conceito de QVT, as suas diferentes dimensões e possíveis impactos da crise pandémica nestas dimensões.

Qualidade de vida das pessoas no trabalho

Embora não exista uma definição formal de qualidade de vida no trabalho (QVT) amplamente aceite, existe uma concordância generalizada que é um constructo que está relacionado com o bem-estar das pessoas no trabalho (Sirgy et al., 2001). A sua origem, pelo menos no campo académico, remonta aos trabalhos de Walton (1973, 1974), publicados na *Sloan Management Review* e na *Harvard Business Review*. Os primeiros estudos sobre QVT assumiam, essencialmente, a forma de estudos de caso reportando experiências realizadas em organizações industriais, relacionadas com o redesenho de postos de trabalho, formação e trabalho em equipa (Roan & Diamond, 2003). A maioria destes estudos investigam o impacto da QVT na produtividade ou na rotatividade da mão-de-obra (Hales, 1987; Walton, 1973). Mais tarde, o interesse pela QVT começou a englobar a investigação relacionada com o equilíbrio entre o trabalho e a família, o stresse

no local de trabalho, o *burnout*, a intenção de turnover, a satisfação profissional e as emoções no trabalho (Korunka et al., 2008; Roan & Diamond, 2003), entre outras variáveis. Ahmad (2013) sintetiza o conceito dizendo que a QVT “está geralmente associada a uma série de condições e práticas organizacionais objetivas que permitem aos empregados de uma organização perceberem que estão virtualmente seguros, satisfeitos e que têm melhores hipóteses de crescimento e desenvolvimento como seres humanos individuais” (p. 73).

O constructo de QVT é multidimensional, existindo diversas formas de o conceptualizar. Um dos modelos mais conhecidos inclui sete dimensões (Easton & Van Laar, 2012; Fontinha et al., 2018): conciliação família-trabalho, condições de trabalho, satisfação com o trabalho e com a carreira, controlo no trabalho, empenhamento afetivo, stresse ocupacional e bem-estar geral. De seguida, será apresentada uma reflexão sobre o impacto da pandemia por COVID-19 em cada uma destas dimensões.

Conciliação família-trabalho

Já antes da pandemia, lidar com as exigências da conciliação do trabalho e da família era um desafio. A situação que se vive atualmente veio acentuar as dificuldades sentidas. A família e o trabalho são fontes de valorização da vida humana, mas ambas consomem o mesmo recurso escasso: o tempo (Nova SBE & CIP, 2018). Quando existem conflitos na conciliação destas duas facetas, diversos impactos podem ocorrer. Os trabalhadores podem sentir-se menos motivados, com menor bem-estar, ou sentir vontade de abandonar a organização. As organizações podem ser afetadas por maiores níveis de absentismo, de rotatividade ou menor produtividade individual, entre outros. A implementação de medidas de conciliação família-trabalho pode ter efeitos positivos

diretos nos indicadores apresentados, mas também indiretos na vida pessoal, nas equipa, empresa e sociedade (Nova SBE & CIP, 2018).

Durante o estado de emergência vivido em Portugal entre 22 de março e 2 de maio de 2020, o teletrabalho passou a ser a norma para as atividades que o permitiam. A conciliação do trabalho com as atividades da vida familiar nunca emergiu com tanta acuidade como nesta fase. As famílias tiveram de conciliar as suas atividades profissionais, incluindo reuniões por videoconferência, com as atividades da família, nomeadamente as relativas aos filhos em idade escolar, que transitaram, em simultâneo, para o “estudo em casa”. Diversos foram os relatos de pessoas que sentiram dificuldade em conciliar horários e, por vezes, a partilha dos equipamentos informáticos ou até espaços, divisões da casa, para assegurar privacidade. Os dados do primeiro questionário, do Barómetro COVID-19 da Escola Nacional de Saúde Pública (2020b), indica que 54% dos portugueses inquiridos estavam satisfeitos com a situação de teletrabalho, mas apenas 37% se sentia satisfeito com o equilíbrio entre o teletrabalho e a vida pessoal. Após o estado de emergência, muitas foram as organizações que continuaram a utilizar o teletrabalho como medida de distanciamento social. Uma vez restabelecidas a maioria das atividades da família, o teletrabalho pode ser uma estratégia eficaz para promover a conciliação entre o trabalho e a família (Morris, 2020). Porquanto, a mudança que se assiste na organização do trabalho, com um número crescente de empresas que vê o teletrabalho como uma mudança que veio para ficar, é promissora para a promoção da conciliação.

Condições de trabalho

O trabalhador sentir que as suas condições de trabalho são satisfatórias, que tem acesso a tudo o que necessita para realizar o trabalho, e que trabalha num ambiente seguro

(Easton & Van Laar, 2012), contribui para elevar as perceções de qualidade de vida no contexto de trabalho. A crise pandémica trouxe, nesta dimensão, desafios à gestão das organizações tanto para os trabalhadores que puderam transitar para o teletrabalho, quanto, e principalmente, para os que se mantiveram a realizar as suas atividades, seja no atendimento ao público, seja em contextos onde a doença pode ter maior circulação. Se para quem está em teletrabalho, as exigências atinentes às condições de trabalho podem estar relacionadas com o espaço físico para trabalhar, ou com o equipamento informático disponível (o primeiro questionário do Barómetro COVID-19, da Escola Nacional de Saúde Pública, sobre teletrabalho, indicou que apenas 33% dos inquiridos indicava possuir todas as condições e recursos para poder trabalhar a partir de casa de forma eficaz), para quem está a desempenhar o trabalho em contacto com o público os desafios são muito maiores. Porventura, o contexto das unidades de saúde é aquele onde as condições de trabalho mais se deterioraram com a pandemia COVID-19. A falta de equipamentos de proteção individual e equipamentos para os profissionais prestarem cuidados de saúde aos doentes marcaram os primeiros meses da pandemia. Ademais, o contexto de risco acrescido de infeção pela COVID-19, a falta de recursos humanos e materiais, o cansaço acumulado de vários meses de trabalho sob tensão, a pressão existente em diversos serviços de saúde, nomeadamente os que lidam de forma direta com a COVID-19, entre outros aspetos, têm consequências negativas, em particular as relacionadas com distúrbios psicológicos, com a fadiga, e com estigmas (World Health Organization, 2020). Num contexto de pandemia, os gestores devem implementar medidas que garantam o trabalho em condições adequadas para salvaguardar a saúde física e psicológica dos colaboradores.

Satisfação com o trabalho e com a carreira

A satisfação com o trabalho corresponde ao estado emocional positivo resultante da avaliação da própria experiência profissional (Mathis & Jackson, 2003). São diversas as causas da satisfação com o trabalho. Robbins e Judge (2017) indicam as condições de trabalho, a personalidade do trabalhador, o nível salarial e a responsabilidade social das empresas como as principais causas da satisfação com o trabalho. O estudo de Vaziri et al. (2020), comparando diversos fatores organizacionais antes e depois da pandemia de COVID-19, mostrou que as pessoas que se deparam com menor compreensão dos superiores hierárquicos perante as dificuldades sentidas, que não gostam de tratar de assuntos do trabalho em casa, que lidam com os problemas de forma emocional, que sentiram elevado stresse tecnológico (e.g., decorrente da falta de formação no uso da tecnologia e do sentimento de que têm de estar disponíveis todo o tempo), perceberam maiores níveis de conflito na conciliação entre o trabalho e a família, o que, por sua vez, reduziu os níveis de satisfação com o trabalho e a produtividade. A transição não planeada para a realidade de teletrabalho e/ou a redução significativa no rendimento disponível dos trabalhadores são fatores que podem prejudicar os níveis de satisfação com o trabalho.

Controlo no trabalho

Quando os trabalhadores sentem que estão envolvidos nas decisões que afetam a sua área de trabalho, que têm oportunidade para questionar os gestores pelas mudanças que ocorrem no seu trabalho e que lhes são dadas oportunidades para influenciar as mudanças a implementar, é provável que percecionem maiores níveis de controlo no trabalho e, conseqüentemente, maiores níveis de QVT. As mudanças ocorridas nas organizações, provocadas pela COVID-19, foram, muito provavelmente, contrárias a este sentimento de controlo. Seja por imposição legal, seja por necessidade, as alterações

impostas à organização do trabalho exigiram que todas as pessoas se ajustassem sem grandes opções para negociar alternativas.

Empenhamento afetivo

O empenhamento afetivo respeita à ligação emocional do colaborador, à sua identificação e ao envolvimento com a organização (Allen & Meyer, 1996). Os colaboradores afetivamente empenhados permanecem na organização porque querem (i.e., desejam fazê-lo). O empenhamento afetivo emerge quando o trabalhador se envolve, reconhece a importância do valor da organização e/ou a sua identidade resulta da associação a essa organização (Leal, 2012). Ilustrando: os colaboradores tendem a sentir-se mais empenhados afetivamente quando sentem que a organização os trata de modo justo, os respeita e lhes proporciona o devido apoio (Rego et al., 2004). Especificamente, espera-se que o empenhamento afetivo esteja relacionado com as experiências no trabalho e características da organização que levam o colaborador a sentir-se “psicologicamente confortável” (e.g., gestores acessíveis, tratamento justo dos colaboradores) e que aumentem o seu sentido de competência (e.g., tarefas estimulantes, obtenção de *feedback*) (Allen & Meyer, 1996). As evidências indicam que o empenhamento afetivo conduz a intenções de abandono da organização mais reduzidas, menor *turnover*, a menor absentismo voluntário, menor atuação de forma negligente perante essa insatisfação, e melhores níveis de desempenho próprio do papel e extra-papel (Leal, 2012). Assim, neste período difícil de pandemia por COVID-19, os gestores devem acautelar que: os colaboradores sentem que as suas chefias estão a esforçar-se por os manter em segurança, que são tratados de forma justa na eventualidade de quarentena ou até doença, que existe um esforço por dirimir eventuais efeitos negativos do teletrabalho ou de redução dos níveis de atividade da empresa.

Stresse ocupacional

A COVID-19 não é apenas uma doença que se tem espalhado pelo mundo, provocando problemas físicos graves e até fatais, como também desencadeou elevados níveis de stresse no ser humano (Sultana et al., 2020), nomeadamente no contexto de trabalho. São diversos os fatores que provocam stresse no trabalho. Os principais são o excesso de trabalho, o reduzido suporte social, a falta de competências, os conflitos organizacionais, as reações emocionais, a falta de recursos e a insegurança no trabalho (Irfan et al., 2020; Organização Mundial da Saúde, 2020). No contexto da COVID-19, o medo de ser infetado e de infetar outros (Brooks et al., 2020) é outro fator que faz aumentar os níveis de stresse, nomeadamente em contextos profissionais de risco acrescido. Entre os profissionais expostos diretamente a riscos de infeção, principalmente os que trabalham em unidades de saúde, há evidências de exaustão, esgotamento físico e mental, redução da empatia, ansiedade, irritabilidade, insónia e diminuição das funções cognitivas e do desempenho (Cruz et al., 2020; The Lancet, 2020). Em Portugal, os resultados do terceiro questionário do Barómetro COVID-19 indicam que quase três em cada quatro (72,2%) dos profissionais de saúde apresenta níveis médios ou elevados de exaustão emocional e valores semelhantes de *burnout* (Escola Nacional de Saúde Pública, 2020a), sendo que estes valores têm vindo a agravar-se. A deterioração da qualidade de vida destes profissionais é, infelizmente, uma evidência. Urge identificar formas de mitigar os problemas e intervir de modo a procurar construir locais de trabalho saudáveis.

Bem-estar geral

De acordo com o significado mais comumente aceite, o bem-estar (subjetivo ou psicológico) consiste num conjunto de julgamentos avaliativos e reações emocionais relativas ao grau em que a própria experiência é sentida como satisfatória, agradável e

positiva (Blanch et al., 2010). O bem-estar subjetivo é composto por um fator cognitivo (e.g., satisfação de vida) e dois fatores emocionais (e.g., afetos positivos e afetos negativos) que definem o nível de felicidade percebida (Diener et al., 2016 citado por Zanon et al., 2020). A academia tem-se mostrado preocupada com o efeito da pandemia e da quarentena no bem-estar das pessoas. Diversos estudos têm surgido na área (Brand et al., 2020; Brooks et al., 2020; Maugeri et al., 2020; Paulino et al., 2020; Sibley et al., 2020; Trougakos et al., 2020; Zacher & Rudolph, 2020). Os estudos realizados nos últimos meses mostram que a pandemia por COVID-19 representa uma crise de saúde pública e uma crise económica, mas também tem uma dimensão psicológica, dado que está associada à diminuição de aspetos determinantes do bem-estar subjetivo, nomeadamente a satisfação com a vida, os afetos positivos e os afetos negativos (Zacher & Rudolph, 2020). Há evidências de que a pandemia por COVID-19 fez (Zacher & Rudolph, 2020): (a) diminuir os níveis de contentamento das pessoas com os aspetos relevantes da vida, como, por exemplo, trabalho e relações sociais; (b) reduzir a vivência de emoções positivas, como o entusiasmo e a alegria; (c) aumentar a vivências de emoções negativas como a angústia, tristeza e medo. Em Portugal, também a Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020) reconhece que a pandemia provocou rapidamente efeitos negativos não só na saúde física, mas também na saúde psicológica. A pandemia por COVID-19 provocou “uma diminuição geral do bem-estar e um aumento do stresse e dos problemas de saúde psicológica/mental, como a ansiedade e a depressão” (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2020, p. 7). São muitas as evidências de que a pandemia teve efeitos negativos no bem-estar geral das pessoas, e conseqüentemente, na qualidade de vida das pessoas no trabalho. Sugere-se aos gestores a identificação e implementação de estratégias para reduzir os impactos negativos, nomeadamente adotarem uma comunicação aberta, franca e transparente. A prática de meditação *mindfulness*, comportamentos de empatia, generosidade e gratidão para com os outros são atividades

sugeridas por Zanon et al. (2020, p. 8) para aumentar o bem-estar subjetivo durante a pandemia.

Conclusão

As evidências disponíveis até ao momento mostram que as diversas facetas da qualidade de vida no trabalho sofreram impactos, em maior ou menor grau, decorrentes da pandemia por COVID-19. Foram apresentadas as principais evidências para cada uma das facetas da QVT. Atendendo que a ansiedade provocada pela COVID-19 tem implicações na efetividade do trabalho (Trougakos et al., 2020), propõe-se que as organizações e os gestores procurem desenvolver estratégias para mitigar os efeitos adversos da pandemia nos seus trabalhadores.

Sugere-se que as organizações reforcem o apoio quer ao nível da saúde e segurança no trabalho, quer ao nível da participação de equipamentos e meios de trabalho, indispensáveis para o desenvolvimento do teletrabalho (Escola Nacional de Saúde Pública, 2020b). Por outro lado, as organizações devem também ajudar os colaboradores a mitigar a ansiedade de uma forma geral, oferecendo formação em métodos eficazes de lidar com as emoções, bem como estratégias para assegurar que estes satisfazem as suas necessidades psicológicas (Trougakos et al., 2020). A formação e seminários (ou *webinars*) sobre tópicos como a resiliência, a gestão do stresse, e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal podem ser particularmente benéficos (Trougakos et al., 2020).

Referências

Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73-82.
<https://doi.org/10.1177/0971685812470345>

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Blanch, J. M., Sahagún, M. A., Cantera, L. M., & Cervantes, G. (2010). Questionnaire of General Labor Well-Being: Structure and Psychometric Properties. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 157-170.
- Brand, R., Timme, S., & Nosrat, S. (2020). When Pandemic Hits: Exercise Frequency and Subjective Well-Being During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11(2391).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.570567>
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912-920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Moscon, D. C. B., Micheletto, M. R. D., Esteves, G. G. L., Delben, P. B., Queiroga, F., & Carlotto, P. A. C. (2020). COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20, I-III.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572020000200001&nrm=iso
- Easton, S., & Van Laar, D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRWoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life*. University of Portsmouth.
<http://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20User%20manual%202nd%20Ed%20ebook%20Feb%202018%2055.pdf>
- Escola Nacional de Saúde Pública. (2020a). *Resultados do Questionário 3: Profissionais de saúde exaustos, para além de um número pouco aceitável de infetados?* <https://barometro-covid-19.ensp.unl.pt/resultados-do-questionario-3-profissionais-de-saude-exaustos-para-alem-de-um-numero-pouco-aceitavel-de-infetados/>
- Escola Nacional de Saúde Pública. (2020b). *Saúde Ocupacional - Barómetro COVID-19*.
<https://barometro-covid-19.ensp.unl.pt/wp-content/uploads/2020/06/barometro-teletrabalho-resultados16.06.2020.pdf>
- Fontinha, R., Van Laar, D., & Easton, S. (2018). Quality of working life of academics and researchers in the UK: the roles of contract type, tenure and university ranking. *Studies in Higher Education*, 43(4), 786-806. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1203890>
- Hales, C. (1987). Quality of working life, job redesign and participation in a service industry: A rose by any other name? *Service Industries Journal*, 7(3), 253-273.
<https://doi.org/10.1080/026420687000000032>
- Irfan, M., Naeem, F., Afridi, M. I., & Javed, A. (2020). Prevention of occupational stress in health-care workers during COVID-19 pandemic. *Indian Journal of Psychiatry*, 62, S495-S497.
https://doi.org/10.4103/psychiatry.indianjpsychiatry_844_20

- Korunka, C., Hoonakker, P., & Carayon, P. (2008). Quality of working life and turnover intention in information technology work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 18(4), 409-423. <https://doi.org/10.1002/hfm.20099>
- Leal, S. (2012). *As percepções de responsabilidade social das empresas e o capital psicológico como antecedentes do empenhamento e do desempenho*. Tese de Doutoramento em Gestão de Empresas – Universidade de Coimbra. <http://hdl.handle.net/10316/23332>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human resource management*. Thomson South-Western.
- Maugeri, G., Castrogiovanni, P., Battaglia, G., Pippi, R., D'Agata, V., Palma, A., Di Rosa, M., & Musumeci, G. (2020). The impact of physical activity on psychological health during Covid-19 pandemic in Italy. *Heliyon*, 6(6), e04315. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04315>
- Morris, D. (2020). Teleworking as the "New Normal" presents challenges for employers. *Insurance Advocate*, 131(6), 18-18. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=143565110&site=ehost-live&scope=site>
- Nova SBE, & CIP. (2018). *Desafios à conciliação família-trabalho*. https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2020). *Crise económica, pobreza e desigualdades – Relatório sobre impacto socioeconómico e saúde mental em Portugal*. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/crise_econamica_pobreza_e_desigualdades.pdf
- Organização Mundial da Saúde. (2020). *Doing what matters in times of stress: an illustrated guide*. <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1276043/retrieve>
- Paulino, M., Dumas-Diniz, R., Brissos, S., Brites, R., Alho, L., Simões, M. R., & Silva, C. F. (2020). COVID-19 in Portugal: exploring the immediate psychological impact on the general population. *Psychology, Health & Medicine*, 1-12. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1808236>
- Pordata. (2020). *Números da Crise*. <https://www.pordata.pt/NumerosDaCrise>
- Rego, A., Leite, R., Carvalho, T., Freire, C., & Vieira, A. (2004). Organizational commitment: Toward a different understanding of the ways people feel attached to their organizations. *Management Research*, 2(3), 201-218.
- Roan, A. M., & Diamond, C. (2003). Starting out: The quality of working life of young workers in the retail and hospitality industries in Australia. *International Journal of Employment Studies*, 11(2), 91-119. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=22681793&site=ehost-live&scope=site>
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sibley, C. G., Greaves, L. M., Satherley, N., Wilson, M. S., Overall, N. C., Lee, C. H. J., Milojev, P., Bulbulia, J., Osborne, D., Milfont, T. L., Houkamau, C. A., Duck, I. M., Vickers-Jones, R., &

- Barlow, F. K. (2020). Effects of the COVID-19 pandemic and nationwide lockdown on trust, attitudes toward government, and well-being. *American Psychologist*, 75(5), 618-630.
<https://doi.org/10.1037/amp0000662>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Dong-Jin, L. (2001). A new measure of Quality of Work Life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241.
<https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Sultana, U. S., Tarofder, A. K., Darun, M. R., Haque, A., & Sharief, S. R. (2020). Authentic leadership effect on pharmacists job stress and satisfaction during COVID-19 pandemic: Malaysian perspective. *Talent Development & Excellence*, 12, 1824-1841.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=144289677&site=ehost-live&scope=site>
- The Lancet. (2020). COVID-19: protecting health-care workers. *The Lancet*, 395(10228), 922.
[https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(20\)30644-9](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(20)30644-9)
- Trougakos, J. P., Chawla, N., & McCarthy, J. M. (2020). Working in a pandemic: Exploring the impact of COVID-19 health anxiety on work, family, and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*.
<https://doi.org/10.1037/apl0000739>
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work–family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073-1087.
<https://doi.org/10.1037/apl0000819>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12-155.
- World Health Organization. (2020). *The COVID-19 risk communication package for healthcare facilities*. WHO Regional Office for the Western Pacific. <https://iris.wpro.who.int/handle/10665.1/14482>
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2020). Individual differences and changes in subjective wellbeing during the early stages of the COVID-19 pandemic. *American Psychologist*, No Pagination Specified- No Pagination Specified. <https://doi.org/10.1037/amp0000702>
- Zanon, C., Dellazzana-Zanon, L. L., Wechsler, S. M., Fabretti, R. R., & Rocha, K. N. d. (2020). COVID-19: implicações e aplicações da Psicologia Positiva em tempos de pandemia. *Estudos de Psicologia*, 37. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2020000100506&nrm=iso

05

PUBLICAÇÕES

Rodrigues, F. & Forte, P. (2020). Da Teoria ao Fitness. Evidências Científicas para um Estilo de Vida Saudável. Edições CIEQV.

Rodrigues, J. (Ed.) (2020). Desporto, Inovação e Formação de Treinadores. Edições CIEQV.

Rocha, S., Furtado, G., **Amaro, N., Matos, R.** (Eds) (2020). Temas Emergentes em Atividade Física, Saúde e Bem-Estar: Realidades de Brasil e Portugal. ESECS – Politécnico de Leiria.

Ramos, L., Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., Simões, V. (2020). Translation, reliability and validity of the job satisfaction scale in a sample of Portuguese fitness professionals. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01116-1>

Kelso, A., Linder, S., Reimers, A., Klug, S., Alesi, M., Scifo, L., **Borrego, C.,** Monteiro, D., Demetriou, Y. (2020). Effects of school-based interventions on motivation towards physical activity in children and adolescents: A systematic review and meta-analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 51, 101770. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101770>

Rodrigues, F., Pelletier, L., Rocchi, M., Neiva, H., Teixeira, D., Cid, L., Silva, L., & Monteiro, D. (2020). Trainer-exerciser relationship: The congruency effect on

exerciser psychological needs using response surface analysis. *Scandinavian*

Journal of Medicine and Science in Sports, 1-16.

<https://doi.org/10.1111/sms.13825>

06

ATIVIDADES DO CIEQV-LQRC

- **Artigo de referência conceptual escrito pela equipa coordenadora do CIEQV:**

Rodrigues, J., Chicau Borrego, C., Ruivo, P., Sobreiro, P., Catela, D., Amendoeira, J., Matos, R. (2020). Conceptual Framework for the Research on Quality of Life. *Sustainability*, 12, 4911. <https://doi.org/10.3390/su12124911>

- **1st International Congress CIEQV:**

Realizado na Escola Superior de Desporto de Rio Maior nos dias 18-19 de fevereiro de 2021. Para mais informações: <https://www.cieqv.pt/congress/>

- **Concurso para Bolsa de Investigação para alunos de doutoramento – CIEQV:**

Pedro Machado – Doutorando em Ciências do Desporto – FCDEF – Universidade de Coimbra

- **Concurso para Bolsa de Investigação para alunos de mestrado – CIEQV:**

Diogo Mendes – Mestrando em Prescrição do Exercício e Promoção da Saúde – ESECS – Politécnico de Leiria

- **Convite para publicação na revista Frontiers in Psychology:**

A investigadora prof. Dr. Carla Borrego em conjunto com dois investigadores internacionais é editora convidada de um special issue com o tópico: *Psychological Factors in Physical Education and Sport*. A data de submissão de manuscritos é até ao dia 21 de fevereiro de 2021. Para mais informações [VER AQUI](#).

- **Prémio COP com menção honrosa a um investigador do CIEQV:**

O trabalho do investigador **Filipe Rodrigues**, Diogo Teixeira, Henrique Neiva, Diogo Monteiro e Luis Cid foi distinguido com uma menção honrosa nos Prémios Ciências do Desporto 2019, organizado pelo Comité Olímpico de Portugal em parceria com a Fundação Millennium BCP, com o trabalho intitulado: "Diz-me o que fizeste e dir-te-ei o que farás": Análise longitudinal da prática de exercício físico em ginásios e health clubs.

VER AQUI a reportagem na íntegra.

- **Projetos de I&D nas áreas científicas do CIEQV:**

Candidatura: Partnerships for Digital Education Readiness (KA226) (Erasmus +)

Projeto: Fostering Physical Activity in sedentary teenagers

Investigador responsável: Javier Sevil Serrano (Universidade de Saragoça)

Equipa: Filipe Rodrigues (CIEQV) (e outros)

Para mais informações sobre outros projetos **VER AQUI**.

07

CONCURSOS E FINANCIAMENTOS

- Candidaturas para Aviso #4 para projetos na área da investigação, financiado pela Direção Geral de Política do Mar. Data limite de submissão: 30 de outubro de 2020. Para mais informações **VER AQUI**.
- Candidaturas para Bolsas Gulbenkian, financiado pela Fundação Calouste Gulbenkian. Data limite de submissão: 31 de outubro de 2020. Para mais informações **VER AQUI**.
- Candidaturas para Aviso #5 para projetos na área da educação e formação, financiado pela Direção Geral de Política do Mar. Data limite de submissão: 11 de dezembro de 2020. Para mais informações **VER AQUI**.
- Candidaturas para o Prémio Rui Osório de Castro, financiado pelo Millennium BCP. Data limite de submissão: 15 de dezembro de 2020. Para mais informações **VER AQUI**.
- Concurso para atribuição de dez (10) bolsas de doutoramento AISTI em 2021, no âmbito das áreas científicas dos Sistemas e Tecnologias de Informação e áreas afins, financiado pela Associação Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação. Data limite de submissão: 31 de dezembro de 2020. Para mais informações **VER AQUI**.
- Candidaturas para os Prémios Ciências do Desporto 2020/2021, financiado pelo Comité Olímpico de Portugal, Fundação Millennium BCP e Revista Visão. Data limite de submissão: 30 de abril de 2021. Para mais informações **VER AQUI**.

- Concurso para projetos inovadores na área de gestão de resíduos de equipamentos elétricos, pilhas e acumuladores e embalagens usadas, financiado pelo Electrão. Data limite de submissão: 14 de maio de 2021. Para mais informações **VER AQUI**.

08

AGENDA

- **II Congresso Nacional e I Internacional de Supervisão: Políticas e Práticas**, realizado em formato ONLINE e misto. Para mais informações [VER AQUI](#).
- **XXI Jornadas da Sociedade Portuguesa de Psicologia do Desporto** realizado em formato ONLINE nos dias 6-7 de novembro de 2020. Para mais informações [VER AQUI](#).
- **XV Seminário de Desenvolvimento Motor da Criança** realizado em Coimbra (Portugal) ou ONLINE nos dias 13-14 de novembro de 2020. Coimbra. Para mais informações [VER AQUI](#).
- **7th edition of the Species Distributions Modelling course** realizado em Évora (Portugal), no dia 23 de novembro de 2020. Para mais informações [VER AQUI](#).
- **1st International Conference on Technology in Physical Activity and Sport** nos dias 24-27 de novembro de 2020. Para mais informações [VER AQUI](#).
- **3^o Simpósio da WCCES**, Teachers, Teaching Profession, and Comparative Education: Fostering Values Education and Engaging Academic Freedom amidst Emerging Issues related to COVID-19, nos dias 25 e 27 de novembro. Para mais informações [VER AQUI](#).
- **VIII Conferência de mediação intercultural, ócio, jogo e brincadeira: aprendizagens e mediação intercultural** realizado em Leiria (Portugal) nos dias 27-28 de novembro de 2020. Para mais informações [VER AQUI](#).
- **X Congresso Ibérico de Baloncesto** realizado em Cáceres (Espanha) nos dias 9-11 de dezembro de 2020. Para mais informações [VER AQUI](#).

- **ICITS'21 – The 2021 International Conference on Information Technology & Systems** realizado na cidade de Equador (Equador) nos dias 10-12 de fevereiro de 2021. Para mais informações [VER AQUI](#).
- **1st International Congress CIEQV**, realizado na Escola Superior de Desporto de Rio Maior nos dias 18 e 19 de fevereiro de 2021. Para mais informações [VER AQUI](#).
- **WorldCist'21 – 9th World Conference on Information Systems and Technologies** realizado nos Açores (Portugal) durante os dias 30 de março e 2 de abril de 2021. Para mais informações [VER AQUI](#).
- **European Humanities and Beyond Conference** realizado em Lisboa (Portugal) nos dias 5-7 de maio de 2021. Para mais informações [VER AQUI](#).
- **12th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE) 2021 and the Affiliated Conferences**, realizado no Sheraton Times Square, Manhattan, New York, em 25-29 de julho de 2021. Para mais informações [VER AQUI](#).
- **World Congress of Performance Analysis of Sport & International Symposium on Computer Science in Sport** realizado em Viena (Austria) durante os dias 29 de agosto e 1 de setembro de 2021. Para mais informações [VER AQUI](#).
- **ESERA 2021 online Conference – Fostering scientific citizenship in an uncertain world** realizado online durante os dias 30 de agosto e 3 de setembro de 2021. Para mais informações [VER AQUI](#).
- **XI Congresso Ibero-Americano de Indicadores de Ciência e Tecnologia** realizado em Lisboa (Portugal) nos dias 8-10 de setembro de 2021. Para mais informações [VER AQUI](#).

- **ICEM 2020 Conference – Annual Conference of International Council of Educational Media** realizado em Santarém (Portugal) nos dias 22-24 de setembro de 2021. (ICEM). Para mais informações **VER AQUI**.
- **9º Congresso da Sociedade Científica de Pedagogia do Desporto** realizado em Leiria (Portugal) nos dias 16-17 de outubro de 2021. Para mais informações **VER AQUI**.
- **3º Fórum da REDESPP** realizado em Coimbra (Portugal) nos dias 2-3 novembro de 2021. Para mais informações **VER AQUI**.
- **L'ARIS – Colloque interdisciplinaire SHS** realizado em Montpellier (França) nos dias 18-21 de janeiro de 2022. Para mais informações **VER AQUI**.