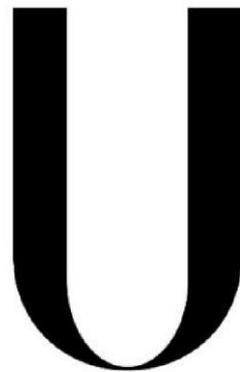


UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

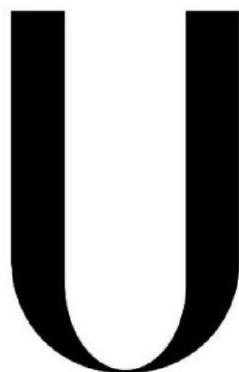
**APOIO PSICOLÓGICO NAS UNIVERSIDADES EM TEMPO DE
PANDEMIA: PERSPETIVAS DOS PROFISSIONAIS**

João Nuno Tavares Moreira de Sousa Oliveira

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
(Área de especialização de Psicologia da Educação e da Orientação)

2021

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

**APOIO PSICOLÓGICO NAS UNIVERSIDADES EM CONTEXTO DE
PANDEMIA: PERSPETIVAS DOS PROFISSIONAIS**

João Nuno Tavares Moreira de Sousa Oliveira

Dissertação Orientada pela Prof^ª Doutora Alexandra Figueiredo de Barros

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
(Área de especialização de Psicologia da Educação e da Orientação)

2021

Resumo

A crise pandémica global afetou todos os setores da sociedade e o ensino superior não foi exceção. O objetivo central do presente estudo foi compreender a adaptação dos psicólogos de gabinetes de apoio psicológico ao trabalho em pandemia e os efeitos na carreira destas mudanças. O estudo exploratório utilizou uma entrevista semidiretiva a 12 psicólogos de gabinetes de apoio psicológico de universidades portuguesas como instrumento de recolha de dados. Esses dados foram estudados através de análise de conteúdo. Os resultados mostram que a adaptação foi mediada por barreiras e facilitadores, pessoais e contextuais, com peso no sucesso e noções de autoeficácia dos profissionais nos seus vários papéis de vida. Estes profissionais consideraram que o impacto na sua carreira se prende principalmente com o desenvolvimento de novas competências técnicas e pessoais e que a população das universidades sentiu os efeitos negativos da crise, o que se refletiu na maior procura de apoio psicológico, e no aumento quantitativo e agravamento de situações clínicas.

Abstract

The global pandemic crisis has had its effect on every sector of society, and higher education was no exception. The main objectives were to understand the adaptation of these professionals to the new work conditions and the effect these changes had on their career. This exploratory study used a semi directive interview to collect data from 12 psychologists working on psychological support cabinets in several Portuguese universities. These data were then processed by content analysis. The results show that the adaptation was mediated by both contextual and personal barriers and supports, influencing success and self-efficacy notions of the professionals on their several life roles. These professionals felt the impact on their career mainly in the development of new skills, both technical and personal. Also, they observed that the university population felt the negative effects of the crisis, namely by the increase in search of psychological support, and the increment in number and severity of clinical situations.

Índice Geral

Introdução	1
Gabinetes de apoio psicológico nas universidades e o trabalho à distância.....	2
Conceção de carreira e variáveis envolvidas em diferentes modelos de Psicologia Vocacional.....	3
Questões de investigação	6
Método	7
Caraterização da amostra	7
Instrumento.....	8
Procedimento.....	10
Análise qualitativa.....	11
Resultados e Discussão	15
Conclusão	32
Referências Bibliográficas	34
Anexos	37
Anexo A - Guião de Entrevista	38
Anexo B - Consentimento Informado	40
Anexo C - Comunicação de recrutamento.....	42
Anexo D - Grelha de categorias.....	44
Anexo E - Lista de Tabelas.....	49

Introdução

A crise de saúde pública e as circunstâncias derivadas do surto de covid-19, trouxeram abruptas mudanças à vida das pessoas, em todos os setores da sociedade. O trabalho, em todas as áreas, sofreu algum tipo de alteração, direta ou indireta. Trabalhadores, em todas as áreas profissionais, em instituições públicas e privadas, viram a sua rotina e metodologia de trabalho completamente alteradas. Não fugindo à regra, a educação e neste caso, o ensino superior, foi um dos setores mais afetados. Não esquecendo que esta crise de saúde teve implicações nas questões de saúde mental, é importante para a compreensão dos seus efeitos nas universidades compreender a perspectiva dos psicólogos dos gabinetes de apoio psicopedagógico nas universidades.

A forma de exercer as funções profissionais foi bastante alterada pelas circunstâncias e verifica-se uma necessidade de compreender essas alterações (Venkatesh, 2020). Nas universidades isto traduz-se na abolição do caráter presencial das aulas, limitação severa da confraternização no campus e paralisação de parte significativa dos serviços universitários. Isto levou a um efeito, ainda a ser estudado, em alunos, pessoal docente e todo o pessoal não docente que exerce a sua atividade profissional de algum modo ligado às universidades. Compreender a perspectiva dos psicólogos de gabinetes de apoio psicológico das universidades é essencial para obter uma visão das alterações ao funcionamento destas instituições, das implicações dessas mudanças na forma de trabalho dos técnicos e no seu impacto nos destinatários das suas ações. Assim, tenta-se perceber qual a perspectiva dos psicólogos das universidades, sobre o seu trabalho em tempos de pandemia covid-19.

Gabinetes de apoio psicológico nas universidades e o trabalho à distância

As universidades são organismos complexos de relações humanas. A formação num curso superior é apenas uma fração das potencialidades de desenvolvimento oferecidas no meio universitário. Uma organização académica com este tipo de envergadura não necessita de produzir justificações para a necessidade de existência de serviços especializados em apoio psicológico, nas suas várias vertentes. Assim, a maior parte das universidades em Portugal tem hoje este tipo de serviços, muitas vezes vinculados a cada uma das suas escolas ou faculdades.

Ao contrário do que acontece com os Serviços de Psicologia e Orientação do ensino básico e secundário, os serviços de apoio psicológico das universidades não têm regulamentação ou certificação centralizada. Deste modo, existe uma grande heterogeneidade entre os serviços, quer a nível da sua organização quer no tipo de resposta que dá às necessidades da população destinatária das suas ações. Por exemplo, ao nível da saúde e bem-estar, alguns serviços apostam mais em medidas generalizadas como campanhas e programas, enquanto que outros se servem mais do apoio individualizado. Em algumas escolas é o mesmo gabinete que dá apoio clínico e aconselhamento vocacional, enquanto que noutros existem gabinetes separados para os diferentes serviços. Noutros ainda, não existe a possibilidade de apoio clínico individualizado. Nem todos os profissionais destes serviços são psicólogos ou têm formação em psicologia.

Em 2004, surgiu a Rede de Serviços de Apoio Psicológico no Ensino Superior (RESAPES) uma associação que veio funcionar como órgão agregador e colmatar necessidades decorrentes da falta de regulamentação. A RESAPES, congrega a nível nacional, profissionais que trabalham em serviços de apoio psicológico. Opera como plataforma de partilha de experiência e formação, investigação, disponibilização de material e organização de eventos, como o congresso nacional bianual, workshops, etc.

O acompanhamento psicológico à distância por meios online já é uma realidade desde o início do séc. XXI quer seja por videoconferência, chat, e-mail, chamada de voz ou vídeo conferência. Existia já antes da pandemia COVID-19 alguma investigação em relação ao teletrabalho em psicologia, mas foi neste contexto de crise que naturalmente o esforço de investigação se multiplicou. Como noutras áreas de ajuda, a intervenção psicológica depende muito do contacto interpessoal, algo que ficou bastante condicionado com o distanciamento físico e o confinamento obrigatório. Isto transplantou todas as atividades para o formato online, acrescentando barreiras sensoriais, limitando a capacidade percetiva das reações de emocionalidade e podendo constituir um entrave à boa comunicação. Um ponto recorrente que parece surgir tanto na investigação mais antiga como na mais recente são os desafios em estabelecer a relação terapêutica no início dos processos de acompanhamento individual. Cipolletta, Frassoni e Faccio (2018) documentam num estudo experimental alguns dos principais desafios ao estabelecimento da relação terapêutica online. Alguns destes são as interrupções e as questões de privacidade. Já durante a pandemia, Stoll, Müller e Trachsel (2020), dissertam sobre alguns problemas éticos da psicoterapia online, nomeadamente as questões de privacidade e confidencialidade, a necessidade de formação específica para o terapeuta, questões de comunicação relativas à tecnologia e a falta de investigação na área.

Conceção de carreira e variáveis envolvidas em diferentes modelos de Psicologia

Vocacional

A reação dos profissionais à sua situação pode também estar relacionada com o seu posicionamento face à carreira. Na definição de Super (em Super, Savickas & Super, 1996) na carreira interagem vários papéis de vida em cada estágio da carreira em que a pessoa se encontra. A teoria desenvolvimentista da carreira de Donald Super prevê um conjunto de cinco estádios no ciclo da vida, ocorrendo o desenvolvimento vocacional de acordo com as

tarefas vocacionais típicas de cada uma dessas fases. O crescimento, caracteriza-se como a fase em que a pessoa se desenvolve psicológica e socialmente, desenvolvendo assim também os aspetos centrais do seu autoconceito vocacional. Depois, o segundo estágio, a exploração, em que o jovem adulto toma atitudes no sentido de se conhecer melhor a si e ao meio, para compatibilizar as suas características pessoais com o meio e o mercado de trabalho. Seguem-se o estágio do estabelecimento, em que o indivíduo, tendo selecionado um percurso vocacional, começa a estabelecer-se no mercado de acordo com os seus objetivos. O estágio de manutenção, em que os profissionais, tendo atingido o limiar da sua progressão de carreira, tentam não avançar muito mais mas sim manter a posição alcançada e por fim, o desinvestimento, em que as pessoas diminuem o investimento nos papéis profissionais, começando a preparar a reforma e a reformular o peso relativo de cada um dos papéis de vida. De acordo com esta conceção teórica, é expectável que os psicólogos a trabalhar nas universidades estejam, provavelmente, numa fase de estabelecimento, embora possam também estar numa fase de exploração ou mesmo de manutenção.

A definição de carreira que é utilizada abrange papéis diversificados, com pesos diferentes em termos de tempo e de envolvimento emocional, e com importância relativa para a identidade e a realização de cada indivíduo. Papéis diferentes envolvem tarefas diferentes e por vezes essas tarefas competem ou são mesmo mutuamente exclusivas, criando um conflito de papéis. Um dos exemplos mais comuns é o do conflito entre trabalho e família. As tarefas relativas ao papel familiar competem muitas vezes em tempo e recursos com as do papel profissional. A pandemia fechou grande parte das pessoas em casa, o que levou à necessidade de trabalhar remotamente, resultando numa sobreposição dos contextos laboral e doméstico.

Estas e outras alterações sentidas por profissionais e estudantes, têm necessariamente consequências ao nível da forma como as pessoas vivem o seu trabalho. Surge assim a necessidade de averiguar a perspetiva individual dos profissionais em causa em relação ao

seu trabalho. Pareceu assim pertinente, porque estamos a discutir uma percepção subjetiva, falar de bem-estar no trabalho, utilizando os modelos sociocognitivos. Segundo Brown e Lent (2019) a satisfação profissional e por extensão a satisfação geral de um indivíduo, está diretamente relacionada com as suas percepções de sucesso, expectativas e autoeficácia. Estas são por sua vez influenciadas por fatores pessoais, internos a cada pessoa, e contextuais, do meio envolvente. Podemos assim falar de variáveis cognitivas que operam como mediadoras entre os fatores contextuais, como barreiras e facilitadores e a satisfação no trabalho. É esperado que existam fatores pessoais e contextuais que, servindo de barreiras ou facilitadores, moderem uma adaptação positiva ao teletrabalho.

Seguindo os modelos apresentados existe uma estreita ligação entre a satisfação no trabalho e a eficácia e competências percebidas. É importante para a compreensão da adaptação destes profissionais ao novo contexto laboral, perceber que competências foram importantes para lidar com os novos desafios, bem como a sua percepção subjetiva de eficácia. Lent e Brown (2013) discutem comportamentos e competências de adaptabilidade a situações não normativas. São processos cognitivos e comportamentais que medeiam a adaptação em transições de carreira. A adaptabilidade de carreira surge no trabalho de Savickas (1997) como um construto importante para compreender as competências que contribuem para um percurso vocacional de sucesso. As principais competências de adaptabilidade (Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, e Vianen, 2009) são: atitude positiva, controlo, curiosidade, confiança e compromisso. A atitude positiva consiste num esforço por ver o futuro com otimismo e esperança. O controlo baseia-se na crença de que o indivíduo pode exercer influência sobre o meio. Curiosidade é exatamente a manutenção de uma postura de curiosidade e abertura face a novas situações e possibilidades. A confiança é a capacidade de ser perseverante em relação aos objetivos, mesmo face à adversidade. Por fim, o

compromisso é a capacidade de ser fiel às aspirações pessoais, independentemente das circunstâncias profissionais de dado momento.

Mais do que desafios a superar, as situações de acaso podem ser oportunidades de desenvolvimento. Krumboltz, Foley e Cotter (2013) aplicam este conceito à carreira no seu modelo de causalidade planeada, considerando que uma situação imprevista que tenha consequências involuntárias no trabalho e nos indivíduos, quer seja uma situação organizacional como um despedimento em massa, ou uma crise pandémica com consequências diretas no contexto laboral pode constituir-se como uma oportunidade para novas aprendizagens e desenvolvimento.

Questões de investigação

Apoiado nos modelos desenvolvimentistas e sociocognitivos anteriormente citados, o presente estudo procura recolher e dar significado às perspetivas dos psicólogos sobre a sua experiência de trabalho em pandemia. Para compreender a experiência dos psicólogos entende-se a necessidade de analisar o contributo individual de cada participante sob uma matriz investigativa que depure da informação bruta os fatores relevantes para a adaptação no dia a dia do psicólogo, a projeção no seu futuro das consequências da presente crise. O esforço de compreensão destes testemunhos é orientado pelas seguintes questões de investigação:

- a) Quais os principais aspetos que foram considerados pelos psicólogos, como barreiras à sua adaptação ao trabalho online, durante o confinamento obrigatório?
- b) Quais os principais aspetos que foram considerados pelos psicólogos, como facilitadores da sua adaptação ao trabalho online, durante o confinamento obrigatório?

- c) Na perspetiva destes psicólogos, qual o impacto que o confinamento e o trabalho online tiveram sobre a população destinatária das suas ações?
- d) Qual foi o impacto percebido pelos psicólogos do confinamento obrigatório e do trabalho online sobre a sua vida e a sua carreira?

Destas questões depreendem-se os seguintes objetivos de investigação:

- a) Identificar as principais barreiras à adaptação dos psicólogos ao teletrabalho no confinamento obrigatório.
- b) Identificar os principais facilitadores da adaptação dos psicólogos ao teletrabalho no confinamento obrigatório.
- c) Caracterizar o impacto percebido do confinamento obrigatório e do teletrabalho sobre a população destinatária das ações do psicólogo.
- d) Caracterizar o impacto percebido do confinamento obrigatório e do teletrabalho na carreira dos psicólogos.

Método

É utilizada uma metodologia qualitativa com o objetivo de recolher a informação mais relevante na consideração destes profissionais sobre o que foram as mudanças pessoais e laborais desta fase tão complexa do nosso percurso civilizacional.

Caraterização da amostra

Foram realizadas 12 entrevistas a psicólogos de serviços de apoio ao estudante de várias universidades portuguesas. É uma amostra de conveniência em que o critério de seleção foi possuir formação superior em psicologia e trabalhar numa instituição de ensino superior, em gabinetes de apoio psicológico. A amostra é constituída por 11 psicólogas e 1 psicólogo, com idades compreendidas entre os 24 e os 56 anos, sendo a média de 41 anos.

Foram entrevistados psicólogos de serviços de universidades de diferentes zonas do país. 4 dos participantes são casados, 3 divorciados, 3 solteiros e 1 vive em união de facto. Um dos participantes exerceu o seu direito de não facultar informação sociodemográfica. A tabela 1 apresenta estes dados.

Tabela 1 - Caracterização da amostra

Participante	Idade	Sexo	Estado Civil	Distrito
A	24	F	Solteira	Lisboa
B	33	F	União de facto	Madeira
C	34	F	Casada	Madeira
D	36	F	Solteira	Lisboa
E	38	F	Casada	Leiria
F	38	F	Solteira	Lisboa
G	43	F	Divorciada	Lisboa
H	45	M	Casado	Leiria
I	47	F	Casada	Lisboa
J	55	F	Divorciada	Lisboa
L	56	F	Divorciada	Castelo Branco
M	-	-	-	-

Instrumento

Como instrumento de recolha de dados, foi utilizada a entrevista semidiretiva. A entrevista é um método chave da investigação qualitativa. Nos termos mais simples, “*a entrevista é uma conversa com objetivo*” (Bingham & Moore, 1924, cit. por Ghiglione & Matalon, 1992). A função da entrevista é recolher informação de uma perspetiva alargada sobre o tema em estudo. A recolha de dados ocorreu na forma de um conjunto de entrevistas, feitas através da plataforma de videoconferência, Zoom. O objetivo da entrevista foca-se na

recolha de perspetivas dos psicólogos acerca do contexto de trabalho em contexto de pandemia e da sua adaptação profissional, contando com as características da entrevista semidiretiva, nomeadamente a possibilidade de recolha da informação de forma relativamente livre, tendo atenção a determinados pontos de interesse que são do conhecimento do entrevistador (Ghiglione & Matalon, 1992). O guião da entrevista semidiretiva foi criado para a presente investigação. Contempla a recolha de alguma informação sociodemográfica acerca dos participantes, em adição às questões sobre a adaptação dos profissionais ao confinamento obrigatório e ao teletrabalho. A recolha de dados acerca da adaptação dos profissionais foi extraída diretamente das questões de investigação para quatro secções principais. Estas são: 1-Apresentação e informações sociodemográficas; 2-Desafios; 3-Resposta e competências desenvolvidas; 4-Adaptação e perceção de bem-estar. O guião orientador da entrevista encontra-se em anexo (Anexo A).

Na primeira secção, é feita uma breve apresentação do investigador e do estudo. Existe um espaço para qualquer questão do participante. Depois é pedida alguma informação sociodemográfica, em concreto: idade; habilitações no domínio da psicologia; agregado familiar; estado civil; filhos e correspondentes idades; área de residência.

No segundo bloco, desafios, o objetivo é recolher informação em relação às circunstâncias contextuais de trabalho, novos desafios e necessidades. Era importante aqui perceber quais as principais barreiras percebidas à adaptação dos psicólogos ao confinamento obrigatório e ao teletrabalho.

O terceiro bloco, tem como finalidade contrapor as novas exigências do contexto às competências que os psicólogos traziam no seu repertório. Como é que se deu o contraste entre as exigências e a resposta.

Na quarta secção é recolhida informação sobre a adaptação ao confinamento obrigatório e ao teletrabalho em termos de bem-estar, autoeficácia e também de

desenvolvimento de carreira. É importante aqui perceber quais os hábitos e competências que os psicólogos levam para o futuro, desta situação de crise. O guião foi construído com fundamento no modelo sociocognitivo de Lent e Brown (2013) e no modelo de casualidade planeada de Krumboltz, Foley e Cotter (2013), oferecendo assim uma estrutura compatível com os modelos vocacionais de foco em variáveis sociocognitivas.

Procedimento

O plano do estudo foi submetido na forma de Requerimento de Aprovação de Projeto de Investigação e aprovado pela Comissão de Deontologia da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Os psicólogos foram contactados tendo como critério de inclusão ser psicólogo no ativo num serviço de apoio ao estudante de uma universidade ou instituto superior português. Foram obtidos os contactos institucionais dos profissionais através dos portais online das suas instituições e através de contactos intermédios.

Foi então endereçado um e-mail ou mensagem de texto (Anexo C) aos psicólogos que encaixaram neste critério. Mediante a resposta a este primeiro contacto, foi enviado o consentimento informado (Anexo B) em formato digital, para ser assinado e devolvido. Esclarecimentos adicionais e a marcação da data e hora das entrevistas foi efetuada via e-mail ou mensagem de texto. As entrevistas foram todas efetuadas via ZOOM e gravadas na aplicação. As entrevistas tiveram uma duração média de aproximadamente 40 minutos.

A gravação de vídeo era imediatamente apagada e guardada apenas a gravação áudio da entrevista. Após a transcrição das entrevistas as mesmas foram apagadas e a identidade dos participantes codificada antes de proceder à análise dos dados.

Análise qualitativa

Como referido anteriormente as entrevistas foram transcritas na sua integridade para o formato de texto. Foram então submetidas a um processo de análise qualitativa. Os dados recolhidos foram analisados com o auxílio do software NVIVO 12.

Dada a natureza exploratória de um estudo sobre este contexto laboral sem precedentes, foi selecionada a análise de conteúdo como método de análise dos dados. Segundo Zhang e Wildmuth (2009), a análise de conteúdo vai para além da mera examinação de palavras e procura sim extrair e articular significado do conteúdo em estudo. Para compreender algo tão complexo como são as perspetivas de indivíduos acerca de si próprios e do meio, parece óbvia a opção por um método tão compreensivo como a análise de conteúdo.

Zhang e Wildmuth (2009) propõem um conjunto de passos para maximizar a validade da análise de conteúdo. Passos estes que foram seguidos o melhor possível neste esforço investigativo. Em primeiro lugar é proposto o tratamento da informação. As entrevistas foram transcritas para o formato de texto, o mais fielmente possível de modo a possibilitar a análise sem perder informação importante. Depois deve ser definida a unidade de análise. A unidade escolhida neste estudo foi o tema. Não está, portanto, a ser analisado o conteúdo gramatical e sintático, mas sim o conteúdo semântico do que foi dito pelos psicólogos. O critério de saliência de conteúdo foi então a referência repetida entre os vários participantes. Se um determinado tema surgir nas entrevistas de vários participantes, é porque corresponde a traços comuns da experiência de adaptação à pandemia, e é pois, relevante para a presente análise. Depois, Zhang e Wildmuth (2009) preveem a construção de um sistema interpretativo de categorias. Os temas foram agrupados em categorias e subcategorias, construídas dedutivamente a partir dos modelos utilizados e indutivamente a partir dos dados recolhidos. A tabela 2 apresenta o sistema categorial referido.

Tabela 2 - Categorias e subcategorias resultantes da análise de conteúdo às entrevistas

Categorias	Subcategorias
Barreiras à adaptação: Aspetos do indivíduo ou do meio envolvente que dificultam a adaptação ao trabalho em pandemia do psicólogo	Barreiras técnicas à adaptação
	Barreiras psicológicas à adaptação
	Barreiras sociais à adaptação
	Barreiras materiais à adaptação
Facilitadores da adaptação: Aspetos do indivíduo ou do meio que facilitam a adaptação ao trabalho em pandemia	Facilitadores técnicos à adaptação
	Facilitadores psicológicos à adaptação
	Facilitadores sociais à adaptação
	Facilitadores materiais à adaptação
Impacto na população utente: Impacto percebido pelos psicólogos, das mudanças trazidas pela pandemia na vida dos destinatários da sua intervenção.	Impacto psicológico
	Impacto social
	Impacto material
Impacto na carreira: Impacto e mudanças na carreira dos psicólogos.	Impacto técnico na carreira
	Impacto psicológico na carreira
	Impacto social na carreira
	Impacto material na carreira

No quinto passo, o sistema de categorias foi trabalhado e testado para se proceder à codificação integral do texto. O objetivo da análise prendeu-se com a identificação de padrões comuns entre as entrevistas dos vários participantes. O sistema de categorias foi construído através de várias fases de interação com os dados, desde as entrevistas, as transcrições, registo de padrões, conceitos derivados dos modelos teóricos e reflexões

relevantes para o estudo, até chegar a um nível de saturação teórica, congruência e mútua exclusividade aceitável para prosseguir com a análise.

Depois de aplicado o último sistema de categorias na análise da informação foi realizado um procedimento de teste ao modelo de análise. Com auxílio de um juiz independente, formado em psicologia, foi realizado um acordo inter-juízes, com fim a testar a adequabilidade das categorias construídas. O acordo foi feito na forma de uma análise de conteúdo pré-estruturada (Lima, 2013), já que os recortes e o sistema de categorias foram apresentados ao juiz independente. As subcategorias e suas definições são apresentadas na tabela 3.

Tabela 3 - Subcategorias e respectivas definições resultantes da análise de conteúdo às entrevistas

Categorias	Subcategorias	Definições
Barreiras	Barreiras técnicas à adaptação	Dificuldades sentidas na utilização das técnicas de trabalho e de estabelecimento da relação, bem como na utilização de ferramentas auxiliares (ex: plataformas digitais; Zoom) e de novas metodologias de trabalho.
	Barreiras psicológicas à adaptação	Dificuldades sentidas referentes a aspetos individuais como comportamentos, crenças e estados psicológicos.
	Barreiras sociais à adaptação	Dificuldades sentidas em aspetos sociais e referentes ao relacionamento interpessoal, incluindo o conflito de papéis. Relevância social e institucional do papel do psicólogo.
	Barreiras materiais à adaptação	Dificuldades sentidas referentes a aspetos de natureza logística e material como condições de habitabilidade e disponibilidade de recursos incluindo recursos informáticos.
Facilitadores	Facilitadores técnicos à adaptação	Aspetos facilitadores referentes ao domínio das técnicas de trabalho em psicologia e às competências de utilização de ferramentas auxiliares (ex: plataformas digitais; Zoom).
	Facilitadores psicológicos à adaptação	Aspetos facilitadores referentes a aspetos psicológicos do indivíduo como comportamentos, competências.
	Facilitadores sociais à adaptação	Aspetos facilitadores referentes a processos de

	adaptação	relacionamento interpessoal e sociais, incluindo o apoio de familiares, amigos e colegas.
	Facilitadores materiais à adaptação	Aspetos facilitadores de natureza logística e material relevantes ao indivíduo como condições de habitabilidade e disponibilidade de recursos incluindo recursos tecnológicos.
Impacto na população utente	Impacto psicológico	Impacto nos aspetos individuais dos utentes, como competências pessoais, competências de gestão ou organização do dia a dia, perturbações e estados psicológicos.
	Impacto social	Impacto nos processos de relacionamento interpessoal e sociais dos utentes.
	Impacto material	Impacto nos utentes dos aspetos de natureza logística e material como condições de habitabilidade, disponibilidade de recursos, incluindo recursos informáticos.
Impacto na carreira	Impacto técnico na carreira	Impacto na carreira de aspetos referentes às técnicas de trabalho em psicologia, às competências de utilização de ferramentas auxiliares (ex: plataformas digitais; Zoom) e ao domínio de novas metodologias de trabalho.
	Impacto psicológico na carreira	Impacto na carreira de aspetos individuais referentes a processos psicológicos, competências pessoais, competências de gestão ou organização do dia a dia.
	Impacto social na carreira	Impacto na carreira de aspetos sociais e referente a relacionamento interpessoal relevantes para a carreira, incluindo o conflito de papéis. Impacto na sociedade do papel do psicólogo.
	Impacto material na carreira	Impacto na carreira de aspetos de natureza logística e material, como questões administrativas e disponibilidade de recursos tecnológicos.

Depois da sua codificação, foi utilizada a fórmula “*taxa de fiabilidade = n° de acordos / total de unidades de registo*” (Lima, 2013), para obter um dado mensurável de fiabilidade das categorias. O acordo, feito para 42 indicadores, teve uma concordância de 88% entre juízes, demonstrando assim um nível aceitável de adequabilidade das categorias. As categorias e subcategorias finais estão formuladas numa grelha em anexo (Anexo D). Por

fim, no último passo, foram extraídas conclusões da informação e preparada a sua apresentação na discussão.

Resultados e Discussão

Nesta secção devem ser apresentados e explorados os resultados da análise descrita no passo anterior. O ponto de partida para esta discussão serão as questões de investigação enunciadas atrás.

Quais os principais aspetos que foram considerados pelos psicólogos, como barreiras à sua adaptação ao trabalho online, durante o confinamento obrigatório?

Tabela 4 - Indicadores e respetiva frequência da subcategoria: *Barreiras à adaptação dos psicólogos ao confinamento e trabalho à distância durante a crise pandémica*

Subcategoria	Indicador	Frequência
Barreiras técnicas	Câmaras e microfones desligados em atividades – “ok tenho quarenta pessoas aqui e só tenho cinco caras”	5
	Dificuldade ao nível da comunicação não verbal - “Eu preciso ver a sua expressão facial, a sua expressão corporal”	5
	Dificuldade de estabelecimento da relação em acompanhamento online - “levamos mais tempo a estabelecer a relação terapêutica”	6
	Dificuldade na adaptação de atividades de grupo ao online - “as formações que dávamos em sala de aula tivemos que as transformar a todas para poderem ser dadas remotamente”	7
	Dificuldade no apoio aos estudantes NEE's - “nem imagina a dificuldade que eu tive, em trabalhar com alunos surdos”	3
	Dificuldades e adaptação do apoio individual à distância - “considero ainda hoje que não tenho formação para fazer consultas online”	9
Barreiras	Cansaço e fadiga - “eu canso-me mais”	7

psicológicas	Conflito do papel de vítima e de cuidador - <i>“tudo isto que eu falei dos outros eu também senti”</i>	4
	Dificuldades de concentração - <i>“existe também mais desatenção da nossa parte”</i>	4
Barreiras sociais	Conflito de papéis familiar e profissional - <i>“Conciliação trabalho-família”</i>	9
	Desconexão dos colegas - <i>“eu gosto muito de trabalhar em equipa e senti muito essa falta”</i>	6
	Falta de apoio da instituição - <i>“o facto de perceber que para a instituição era igual eu estar a trabalhar ou não”</i>	2
	Isolamento e distanciamento social - <i>“não pude estar com amigos nem nada”</i>	7
Barreiras Materiais	Aumento da quantidade de trabalho - <i>“isso implicou muito mais trabalho”</i>	6
	Problemas de rede - <i>“muitas vezes a net vai abaixo”</i>	6
	Utilização da máscara e outro material de proteção - <i>“a utilização da máscara é sempre mais difícil”</i>	5

Foi dentro da subcategoria *Barreiras técnicas*, em que se encontram mais indicadores. Dentro deste tipo de barreiras identificamos dificuldade no apoio aos estudantes com necessidades educativas especiais (NEE), referida por 3 participantes, como referido em *“nem imagina a dificuldade que eu tive, em trabalhar com alunos surdos”*. Apesar do baixo número de referências, é um tópico importante de referir já que dá conta de uma tarefa de destaque no trabalho dos psicólogos. As populações universitárias com necessidades educativas especiais tiveram, na sua imensa heterogeneidade, uma tarefa por vezes mais difícil na adaptação aos novos meios de interação. Aqui, os psicólogos tomam a responsabilidade pelos desafios de comunicação com os alunos com necessidades educativas especiais hasteando o princípio de que todos os alunos têm igual direito à requisição de apoio. Com a agravante de que por vezes estes alunos podem necessitar de cuidados acrescidos,

como é o exemplo da atribuição de estatutos académicos, tarefa que cabe em muitos casos aos serviços de apoio psicológico.

Para além das dificuldades que apresenta naturalmente um canal de comunicação como as plataformas online, existem materiais específicos de apoio que ficam com a sua utilidade em causa pelas presentes circunstâncias. Assim marca o exemplo, ainda dentro do mesmo indicador, *“eu tenho um caso de dislexia para avaliar que não posso avaliar porque eu não posso mandar materiais de avaliação psicológica para o aluno, não posso, não me deixam e, portanto, tenho estes casos que estão pendurados por questões de que eu não posso mandar instrumentos de avaliação”*. Por inexistência de materiais no mercado, ou falta de recursos ao nível da instituição, existiu um bloqueio ao nível da avaliação psicológica, com especial incidência para estas populações especiais, nestas atribuições de estatutos. 5 participantes referiram o desafio de comunicar com alunos, individualmente ou em grupo, tendo estes a câmara e o microfone desligados. Esta situação ocorreu tanto no apoio individualizado (*“Eu ainda hoje tenho alunos [em acompanhamento individualizado] que não ligam a câmara”*), como nas atividades de grupo (*“ainda me faz, muita confusão ver quadradinhos, não ver os rostos e perceber o importante que é ter o retorno do outro”*). Algo mais específico às atividades de grupo foi a dificuldade de adaptação das formações e outras atividades com múltiplos participantes. Devido aos requisitos materiais das atividades ou mesmo a técnicas específicas *“um desafio foi fazer formação dos mentores online, porque nós fazemos muitos role play’s e é difícil fazer o role play online”*, a necessidade de conversão destas ao online foi vista como uma potencial barreira para 7 participantes. Por outro lado, a necessidade de adaptar o acompanhamento individual ao regime online foi uma outra barreira, referida por 9 dos 12 participantes. Esta foi uma das principais barreiras referidas, já que a utilização de acompanhamento à distância era diminuta até ao despoletar da crise pandémica.

Com a obrigatoriedade do distanciamento social a maior parte do acompanhamento passou, da noite para o dia, a ser feito à distância. O acompanhamento foi feito através de plataformas de videoconferência, como o Zoom e o Skype, mas também através de chat, email e telefone (*"começamos pelo Skype, por Zoom, continuamos a utilizar o telemóvel, o Whatsapp e o e-mail"*). Mais particularmente dentro do acompanhamento individual online, foi referido por metade dos participantes (p=6) uma maior dificuldade em estabelecer a relação terapêutica neste formato. Estes dados vão ao encontro da investigação sobre o apoio psicológico online (Cipolletta et al., 2018), ainda antes da pandemia. Os participantes referem especificamente maiores dificuldades em estabelecer a relação terapêutica em processos novos, iniciados já em regime online (*"quem já estávamos a acompanhar antes, foi muito mais fácil a transição, porque já havia uma relação estabelecida"* e *"esta questão de levarmos mais tempo a estabelecer a relação terapêutica com as pessoa"*). O trabalho do psicólogo tem uma dominante vertente de comunicação interpessoal e desta, a comunicação não-verbal é fundamental. A este nível surgiram também grandes dificuldades, registadas nas referências de 5 participantes. Estas barreiras comunicacionais surgiram por causa direta do material de proteção individual em acompanhamento presencial (*"grandes dificuldades é mesmo ao nível da comunicação, da expressão, da clareza, da comunicação, porque a verdade é que às vezes o uso da máscara nalguns casos dificulta"*), ou em regime online pela limitação à visibilidade característica destes métodos (*"não termos tanto acesso a comunicação não-verbal nós só vemos por vezes do pescoço para cima e portanto Há toda uma série de coisas que se podem estar a passar que nós não temos acesso"* e *"a pessoa muitas vezes eu não consigo observar a postura, só a cara"*).

O segundo tipo de barreiras encontrado pode ser caracterizado como barreiras psicológicas à adaptação. Um dos pontos de partida do estudo era saber como estavam os cuidadores a adaptar-se a esta situação que não poupou ninguém. Algo que foi sentido pelos

psicólogos, referido por 4 deles, foi o conflito de estar no papel de cuidador, estando a passar pelas mesmas dificuldades (*“se calhar eu também poderia estar do outro lado enquanto paciente a pedir ajuda relativamente à mesma coisa”*). Foram referidas dificuldades de concentração, por 4 participantes, que consideraram o trabalho à distância e em especial as atividades online, mais desafiantes para manter a atenção (*“existe também mais desatenção da nossa parte”*). Tivemos também oportunidade de registar 7 referências à ocorrência de cansaço e fadiga. Estas referências dão conta do aumento do cansaço resultante do novo contexto de trabalho (*“eu acho que está em frente ao computador é muito mais cansativo do que estar a fazer consultas presenciais”*), mas também o incremento de todas as circunstâncias da pandemia, que resulta de uma fadiga acumulada (*“mas quando é que esta porcaria acaba?!”*).

Depois encontramos barreiras sociais à adaptação ao trabalho. Algo que afetou a maior parte das pessoas foi o isolamento e o distanciamento social. 7 dos 12 participantes afirmaram que a falta do contacto e proximidade social foi uma barreira à sua adaptação (*“a pessoa sente a necessidade também de sair, estar com outras pessoas, contactar”*). Um tipo mais específico de distanciamento foi aquele que foi sentido entre colegas de trabalho foi referido por 6 participantes. A distância entre colegas acrescentou ao sentimento de isolamento e por vezes criou obstáculos à comunicação entre colegas (*“muitas vezes entre nós os três gostamos de falar sobre os casos, pedir opiniões, e houve aqui uma fase em que isto não foi possível”*), o que veio mesmo a afetar a eficiência dos gabinetes (*“complicou um bocadinho a articulação com outros serviços”*). Dentro da instituição, o nível de apoio institucional foi um fator importante e a sua ausência funcionou também como uma barreira à adaptação dos psicólogos (*“o facto de perceber que para a instituição era igual eu estar a trabalhar ou não estar, foi um motivo grande de insatisfação”*). Apesar de apenas referenciado por 2 psicólogos, é um fator crucial não só no tempo de pandemia, pois

representa um esforço cada vez com maior expressão em Portugal de tentativa de valorização dos serviços de psicologia.

Quando as universidades, pelo carácter progressivo da academia, deveriam ter aqui um papel propulsor, podemos observar, como aqui é o caso, que nem sempre assim foi. Ainda dentro das barreiras sociais temos o conflito entre o papel profissional e o papel familiar. 9 dos 12 psicólogos afirmaram que a conciliação entre atividades foi um fator que complicou a sua adaptação ao novo contexto (*“para nós é difícil porque estamos em casa, a gerir a vida familiar com a vida profissional e saber separar as coisas”*). A obrigatoriedade de permanecer em casa, traduziu-se para muita gente numa sobreposição do contexto doméstico e laboral (*“foi complicado até porque sou eu que faço as tarefas domésticas lá em casa, tanto cozinhar, fazer o jantar, limpar a casa e essas coisas todas mais o trabalho, foi um desafiante”*). O que levou ao choque entre papéis profissionais e familiares para muita gente (*“uma criança de um ano e meio precisa de muita atenção e com as escolas fechadas a minha primeira reação foi a de que não ia conseguir fazer consultas”*).

Por fim, falamos de barreiras materiais. Algo que parece ter-se alterado foi o volume de tarefas profissionais que cada participante teve à sua responsabilidade. Metade dos psicólogos neste estudo (p=6) afirma que a quantidade de trabalho aumentou no contexto de pandemia, o aumento de procura de apoio e pela necessidade de gerir todos os contextos e de manter uma adaptação constante às circunstâncias (*“A todos os níveis, não só académico, profissional, mas também enquanto seres humanos, vi-me a trabalhar muito mais”*). Algumas dificuldades mais específicas envolvem os problemas de rede no acompanhamento individual e atividades online (*“muitas vezes a net vai abaixo”*), que foram referidos também por metade dos participantes (p=6) e a utilização de material de proteção individual (*“na Psicologia que nós necessitamos tanto desta proximidade, estávamos com máscaras, com viseira”*) que foi referido como uma barreira para 5 participantes.

As barreiras à adaptação citadas por mais participantes foram a dificuldade de adaptação das atividades de grupo e do acompanhamento individual ao regime online, o isolamento e distanciamento social, o conflito trabalho família e o cansaço e fadiga. Surge a ideia que o psicólogo, para se adaptar e fazer o seu trabalho corretamente deve sentir algum bem-estar a vários níveis, psicológico, social e material. Estas barreiras constituem obstáculos ao sucesso nos diversos papéis de vida da carreira. Sendo a autoeficácia um dos fatores preponderantes na satisfação e bem-estar no trabalho (Brown & Lent, 2019), é consistente com o modelo que barreiras ao sucesso em diversos papéis, sejam entraves à adaptação satisfatória às novas formas de trabalho. Por isso mesmo as barreiras à adaptação que surgiram são, à sua maneira, obstáculos ao sucesso em diferentes papéis da vida, para além do profissional.

Quais os principais aspetos que foram considerados pelos psicólogos, como facilitadores da sua adaptação ao trabalho online, durante o confinamento obrigatório?

Tabela 5 - Indicadores e respetiva frequência da subcategoria: *Facilitadores da adaptação dos psicólogos ao confinamento e trabalho à distância durante a crise pandémica*

Subcategoria	Indicador	Frequência
Facilitadores técnicos	Ter experiência prévia de trabalho online - <i>“no serviço já era frequente darmos algumas consultas online”</i>	5
Facilitadores psicológicos	Ter competências de adaptabilidade - <i>“A flexibilidade, a criatividade, a tolerância à frustração, a persistência”</i>	4
	Ter competências de organização e gestão de tempo - <i>“tem exigido uma grande organização”</i>	3
	Ter hábitos de autocuidado - <i>“fui mantendo também sempre algumas técnicas de autocuidado”</i>	4

Facilitadores sociais	Ter suporte social e familiar - <i>“tive muito apoio do meu marido, íamo-nos revezando, apoiamos um ao outro”</i>	5
Facilitadores materiais	Ter recursos materiais e condições de habitabilidade adequados - <i>“Eu considero-me privilegiada, vivo numa casa que tem um quintal, com baloiço”</i>	5

Os facilitadores percebidos pelos psicólogos à adaptação ao trabalho em pandemia, foi outro dos temas que surgiu nas várias entrevistas. Os facilitadores são fatores que já existiam antes da crise pandémica e que promoviam a adaptação dos psicólogos ao contexto de trabalho em pandemia.

Em termos deste tipo de facilitadores técnicos, foi apontado por 5 participantes a existência de experiência prévia de trabalho online. A familiaridade com as plataformas e com este estilo de trabalho pode estar por detrás deste facto (*“Nós já fazíamos algumas consultas online, com alunos que estavam a fazer os seus estágios longe”*).

Depois temos os facilitadores psicológicos. Foi referido pelos participantes ter hábitos de autocuidado desenvolvidos previamente. Referido por 4 participantes, este foi um tipo de comportamento que auxiliou os psicólogos na adaptação às circunstâncias. (*“Os cuidados pessoais diários, do sono, lazer, alimentação saudável e o exercício físico, são fundamentais, se não mesmo os preditores de uma boa ou de uma má saúde mental”*). Foi também referida a importância das competências de organização e gestão de tempo, por 3 participantes. Entrando em conta com o que já foi discutido nas barreiras, do aumento do volume de trabalho e necessidade de adaptação, a gestão de tempo e organização ganha um papel fundamental para o sucesso e bem-estar profissional.

Dentro das competências, temos as competências de adaptabilidade referidas por 4 participantes. Segundo Savickas (1997) são competências que facilitam a adaptação em

situações de crise, como por exemplo a “*flexibilidade, a criatividade, a tolerância à frustração, a persistência*” ou o “*o pensamento pró-ativo e positivo*”.

Em relação a facilitadores sociais, 5 participantes referiram que um facilitador à adaptação foi terem algum tipo de suporte social, quer da parte da família e amigos (“*a família ganhou aqui uma importância enorme, enorme. E os amigos. Portanto sem esses de certeza absoluta que eu não conseguia aguentar aquilo*”) ou colegas de profissão (“*a terapia e a supervisão foram essenciais, e também os colegas*”).

Foram apontados como facilitadores materiais, ter recursos materiais e condições de habitabilidade adequados. 5 psicólogos referiram que foi facilitador da sua adaptação terem por exemplo “*uma casa que tem um quintal, baloiço e animais de estimação*”. Neste exemplo, as condições de conforto são um fator que facilita a adaptação, pois num contexto em os indivíduos são obrigados a não deixar a sua habitação, ter em casa formas de distração e relaxamento foi considerado muito positivo.

Os facilitadores referidos por mais psicólogos foram: ter experiência prévia em trabalho online, ter suporte familiar e ter recursos de habitabilidade. A adaptabilidade da carreira, como conjunto de competências pessoais, foi um aspeto que surgiu nas respostas dos psicólogos como facilitador da adaptação. A flexibilidade, abertura, otimismo, atitude positiva, são referidos pelos participantes como competências de adaptabilidade, compatíveis com as competências descritas por Savickas e colaboradores (2009). No entanto, os facilitadores mais referidos são de natureza contextual. Temos a existência de suporte familiar, recursos de habitabilidade e a experiência anterior, que apesar de se apresentar como um fator pessoal do tipo técnico, surge de uma condição circunstancial de necessidade no passado.

Na perspetiva destes psicólogos, qual o impacto que o confinamento e o trabalho online tiveram sobre a população destinatária das suas ações?

Tabela 6 – Indicadores e respetiva frequência da subcategoria: *Impacto das circunstâncias de pandemia na população destinatária das ações do psicólogo*

Subcategoria	Indicador	Frequência
Impacto Psicológico	Aumento da procura de apoio psicológico - “o aumento do número de pedidos foi brutal”	8
	Aumento de dificuldades académicas - “grande diminuição do desempenho no primeiro semestre”	6
	Aumento de dificuldades de concentração - “não se estavam a conseguir focar”	4
	Aumento de dificuldades de gestão de tempo e rotinas - “a incapacidade de gerirem a rotina”	6
	Aumento de questões de ansiedade - “houve mais pedidos relacionados com a ansiedade”	10
	Aumento de questões depressivas - “cada vez mais os estudantes estão depressivos”	7
	Aumento do cansaço e fadiga - “agora também tem surgido com a fadiga”	5
Impacto Social	Dificuldades de integração dos alunos que entraram durante a pandemia - “temos a integração dos alunos do primeiro ano, que penso que sofreram muito”	4
	Isolamento e distanciamento social - “o isolamento, todos isolados”	4
Impacto Material	Falta de condições materiais e de privacidade para acompanhamento online - “às vezes não têm um contexto de privacidade em casa”	10
	Necessidade dos alunos deslocados de regressar a casa dos pais - “muitos alunos tiveram de regressar a casa”	4

A psicologia é uma área profissional de ajuda. Como é o caso nestas áreas, a perceção de sucesso está muito associada com a população à qual se destina a ajuda. Para tentar compreender melhor a interação entre os psicólogos e a população a que se destinam as suas

ações chegámos à categoria *Impacto na população utente*. Numa universidade, a maioria desta população são alunos, mas como alguns dos serviços estão abertos também a docentes, investigadores e outros funcionários, a categoria deve integrar também estes elementos.

Temos primeiro o impacto psicológico. 8 dos 12 psicólogos afirma que o número de pessoas a procurar o serviço aumentou em relação ao pré-pandemia. Podemos especular que tenha existido um agudizar das causas que normalmente levam as pessoas a procurar apoio psicológico, ou que com a pandemia se tenha diminuído o estigma sobre a saúde mental, para explicar o “*o aumento do número de pedidos que foi brutal*”. Este aumento pode estar relacionado com outros fatores identificados pelos psicólogos em acompanhamento individual, como dificuldades académicas (p=6) (“*grande diminuição do desempenho no primeiro semestre*”), especificamente dificuldades de concentração (“*não se estavam a conseguir focar*”) (p=4), gestão de tempo e de rotinas (p=6) (“*a incapacidade de gerirem a rotina*”). Num quadro mais clínico os psicólogos registaram um aumento de ocorrência de casos de ansiedade e ansiedade social (p=10), e de sintomatologia depressiva (p=7). Houve ainda a referências a cansaço e fadiga (p=5), de forma semelhante ao que foi sentido pelos psicólogos participantes neste estudo.

Passando para o impacto social. O confinamento foi causa de sensação de isolamento e distanciamento social pelas populações universitárias, segundo 4 dos participantes. Um caso particular, referido por 4 psicólogos, é o dos alunos que entraram para o ensino superior já durante a pandemia. A entrada na universidade com distanciamento social condicionou a vertente social, pondo em causa “*a integração dos alunos do primeiro ano, que penso que sofreram muito*”.

Por fim o impacto nos utentes dos aspetos de natureza material. Uma maioria de 10 participantes referiu que os utentes tinham falta de condições para o acompanhamento individual, quer sejam estas condições, por exemplo, relativas a recursos informáticos

(“temos situações em que as pessoas têm uma boa qualidade de internet outras vezes as pessoas não tem”) ou a questões de privacidade (“às vezes sinto que há algum desconforto porque a pessoa não tem um espaço seguro”). Outro aspeto, referido por 4 participantes foi a necessidade de alunos deslocados de voltarem a casa dos pais, um fator que contribui para a falta de privacidade, por exemplo, para o acompanhamento individual à distância.

Os indicadores mais referidos pelos psicólogos como temáticas relativas à população destinatária das suas ações foram o aumento das questões depressivas, aumento de questões de ansiedade e ansiedade social, aumento da procura de apoio psicológico, falta de condições para o acompanhamento. É possível perceber que a principal incidência das problemáticas, pela perspetiva dos psicólogos, foram a saúde mental, desempenho académico e organização pessoal. Dentro da saúde mental, o aumento de questões depressivas e de ansiedade sugere um aumento de relato de emoções negativas. Dentro das questões académicas destaca-se a descida do desempenho e questões de concentração. Estas descobertas estão em linha com o estudo sobre as populações estudantes das universidades portuguesas em Flores e colaboradores (2021). Isto oferece alguma validade às perspetivas dos psicólogos sobre as populações destinatárias das suas ações, uma vez que são constituídas na sua grande maioria, de estudantes universitários.

Qual foi o impacto percebido pelos psicólogos do confinamento obrigatório e do trabalho online sobre a sua vida e a sua carreira?

Tabela 7 - Indicadores e respetiva frequência da subcategoria: *Impacto do confinamento e do trabalho à distância na carreira dos psicólogos*

Subcategoria	Indicador	Frequência
Impacto Técnico na	Adaptação técnica e tecnológica ao online - “acho que isso me obrigou a redefinir a nossa intervenção”	5

carreira	Oportunidade para formação e novas aprendizagens - <i>“ter tido mais tempo livre, poupando nas deslocações, fez-me apostar na minha formação profissional”</i>	9
	Opção de manter apoio psicológico online - <i>“no futuro até pode fazer sentido online e presencial”</i>	10
Impacto Psicológico na carreira	Desenvolvimento de competências de adaptabilidade - <i>“tornar-me mais flexível...Esta foi a principal”</i>	6
	Desenvolvimento de hábitos de autocuidado - <i>“fazer as minhas caminhadas sempre que posso”</i>	6
	Desenvolvimento de competências de gestão de tempo e limites profissionais - <i>“não responder a e-mails a horas de não-trabalho”</i>	7
Impacto Social na carreira	Aproximação e valorização de relações sociais e familiares - <i>“acho que valorizamos mais as relações”</i>	8
	Valorização social e institucional da saúde mental e dos psicólogos - <i>“acho que nunca se falou tanto de saúde mental como agora”</i>	5
Impacto material na carreira	Alterações administrativas - <i>“antes do confinamento as horas semanais do serviço eram 12 e agora são 24”</i>	4
	Possibilidade de ter participantes remotos nas atividades - <i>“até vemos vantagens nisso porque permite que, por exemplo, pessoas mais distantes”</i>	5

A pandemia trouxe mudanças à vida e carreira dos psicólogos, algumas muito dificilmente serão reversíveis. Através dos testemunhos destes psicólogos construímos a categoria de impacto na carreira. A menção a “vida” é redundante, por esta estar abrangida pela nossa definição de carreira, e é mantida apenas por clareza.

Primeiro, no que toca ao impacto técnico. A adaptação e domínio de novas ferramentas auxiliares foi algo necessário para continuar o trabalho, assim o referiram 5 participantes (*“obrigou-nos a fazer algumas adaptações e aprender a mexer melhor nas ferramentas, entrar naqueles detalhes que também são importantes para o funcionamento correto da consulta”*). A maioria dos participantes (p=10) admitiu que o acompanhamento individual online é algo que, tendo surgido em peso no contexto pandémico, deve ser mantido como uma opção no futuro. Pode ser uma solução para lidar com a distância (*“conseguimos*

acompanhar os alunos, mesmo quando eles não estão na universidade”), “por exemplo, para casos de alunos que fazem o programa Erasmus”. Uma grande parte dos participantes (p=9) referiu também que a pandemia lhes deu mais tempo para investir na sua formação, especialmente em cursos online. O tempo poupado em deslocações foi uma das razões que permitiu este investimento (“houve a questão de ter tido mais tempo livre, poupando nas deslocações, o que me fez apostar na minha formação profissional”).

Depois temos o impacto psicológico. Metade dos participantes (p=6) afirma ter desenvolvido competências de adaptabilidade (Savickas, 1997). Por exemplo: *“tornar-me mais flexível... Esta foi a principal”* ou *“acho que levamos resiliência”*. Ainda no desenvolvimento de competências, mais de metade dos participantes (p=7) acredita ter desenvolvido competências de gestão de tempo (*“eu já tava 100, tive que aprender a dar 150”*) e de definição de limites(*“em vez de simplesmente ir marcando ao longo da semana, não, meter dias específicos onde são dias de consulta, foi importante para mim perceber isso”*). Uma matéria de destaque são os hábitos de autocuidado. Metade dos participantes refere que passar por esta situação os ajudou a desenvolver hábitos de autocuidado, que antes não estavam presentes. Criar tempo para restabelecer energia (*“tive que aprender a criar por exemplo, mais espaço, pra mim e dizer, este tempo agora é meu”*), atividade física (*“Acho que autodisciplinar-me a fazer determinadas coisas em termos de atividade física”*). A profissão do psicólogo é muito exigente a nível psicológico e ficou premente nesta situação a importância de o psicólogo, estado sujeito às mesmas pressões do contexto do que as pessoas que procuram ajuda, manter algum equilíbrio. Isto está muito bem ilustrado no seguinte exemplo: *“quando nós vamos viajar de avião as hospedeiras ou os comissários explicam, quando cai a máscara de oxigénio, devemos colocar primeiro a máscara em nós e só depois em quem estiver ao nosso lado (...) se eu não estiver bem eu não vou conseguir fazer bem o meu trabalho, esta é uma das minhas preocupações”*.

Também existiram mudanças que podemos descrever como impacto social. 5 participantes afirmam como a existiu um aumento da valorização da psicologia e dos psicólogos (*“Eu acho que nunca se falou tanto de saúde mental como agora”*). Mais especificamente, ao nível das instituições isto também aconteceu (*“a própria direção reconhece o trabalho que eu faço e di-lo publicamente”*). Numa vertente mais pessoal da carreira, 8 psicólogos afirmam que a pandemia melhorou e valorizou as relações com familiares e amigos (*“a nível de casal, às vezes, as coisas também não funcionavam muito bem e no nosso caso aproximámo-nos ainda mais”, “tenho duas irmãs, em Lisboa, acho que o nosso contacto melhorou, fizemos muito mais chamadas do que costumávamos fazer” e “tentamos valorizar os pequenos gestos, pequenos momentos, aqueles que passamos com os outros, grande parte da interação social”*).

Existiu ainda um impacto material e logístico na carreira. Ligado com o aumento da procura de apoio e valorização do trabalho do psicólogo, deram-se mudanças administrativas ao nível dos horários de serviço e vínculos contratuais. 4 dos participantes afirmaram que existiram alterações ao nível da direção que afetaram o seu trabalho, como por exemplo: *“eu nunca tive contrato na minha vida a termo incerto portanto é uma novidade que dá outra estabilidade claramente” e “antes do confinamento as horas do serviço eram doze e agora são vinte e quatro, também foi a pandemia que permitiu fazer algum forcing na faculdade”*. De resto, 5 psicólogos acreditam que é uma mudança positiva o facto de poderem ter em formações e workshops participantes de locais remotos: *“este ano tivemos pessoas do Brasil, pessoas das ilhas, muitas pessoas do Norte e algumas do Vale do Tejo e portanto foi uma oportunidade nesse sentido porque, se calhar, se o encontro fosse presencial não tínhamos tantas psicólogos de zonas tão diferentes”*.

Os indicadores de impacto na carreira mais visados foram a opção de manter o apoio psicológico online, a oportunidade de fazer formação, a aproximação e valorização das

relações e desenvolvimento de competências de gestão de tempo e limites. Existe *a priori* algum enviesamento na questão do impacto na carreira, pois as questões referentes a este tema perguntavam pelos aspetos que podiam ser interpretados como uma oportunidade. Deste modo, surgiram maioritariamente aspetos positivos em relação ao impacto na carreira. Podemos observar que estes aspetos positivos descrevem mudanças favoráveis ao desenvolvimento de carreira, de vários tipos. Pensando na definição de carreira de Super (Super, Savickas & Super, 1996), temos a perceção de desenvolvimento em vários papéis de vida. De forma mais intuitivamente profissional, a aprendizagem e desenvolvimento de novas técnicas de intervenção em psicologia, como as aprendidas com a experiência de acompanhamento online e em formações. Ou outras mais periféricas ao estritamente profissional, como são a mediação entre papéis com o desenvolvimento da capacidade de organização do tempo, criação de limites e valorização das relações sociais.

Num outro referencial, os dados recolhidos levantam a hipótese de que a pandemia Covid-19 foi uma oportunidade de desenvolvimento profissional. Se olharmos para a subcategoria do impacto técnico na carreira. Por exemplo, a oportunidade de formação e novas aprendizagens. Foi referido por 9 participantes que as circunstâncias de pandemia trouxeram oportunidades de complementar a formação (*“houve a questão de ter tido mais tempo livre, poupando nas deslocações, o que me fez apostar na minha formação profissional”*). Este tipo de comportamento pode ser entendido à luz do modelo de aprendizagem no acaso de Krumboltz (2013). As competências pessoais entendidas como competências de adaptabilidade (Savickas, 1997) e que foram referidas como fatores facilitadores da adaptação, foram também referidas como competências desenvolvidas. Por exemplo, a referida flexibilidade (*“tornar-me mais flexível... Esta foi a principal”*) ou a resiliência (*“Primeiro acho que levamos resiliência”*), podem ser enquadradas como as competências de curiosidade e confiança (Savickas et al., 2009) respetivamente. A aquisição

de novas aprendizagens num momento não normativo do percurso profissional, pode também ser entendido como um comportamento de adaptabilidade de carreira, característico das fases de exploração e estabelecimento (Lent & Brown, 2013).

Os dados obtidos com os psicólogos encontram algum paralelismo com a análise do trabalho dos professores nestas circunstâncias de pandemia. É assim possível comparar estas duas profissões, que partilham uma grande ênfase no caráter humano e relacional nas suas metodologias de trabalho. Segundo Flores e colaboradores (2021), surgiram como principais barreiras a gestão do tempo, problemas tecnológicos, comunicação e distrações. Dados que convergem com os resultados do presente estudo.

Neste estudo obtivemos alguma compreensão acerca de como a adaptação destes psicólogos à pandemia foi influenciada por fatores pessoais e do seu contexto. Durante a pandemia foram realizados estudos também sobre a população das universidades, em especial sobre os alunos. Flores e colaboradores (2021) estudaram a influência dos fatores pessoais e contextuais na experiência de adaptação de estudantes universitários portugueses. Estudos sobre a adaptação dos estudantes foram também realizados por gabinetes de apoio ao aluno, como o gabinete de apoio psicopedagógico da Faculdade de Ciências da universidade de Lisboa, que realizou um estudo sobre os da sua instituição (Fernandes, Santos, Francisco, Pintão & Ventura, 2020). Existe assim informação sobre os psicólogos de gabinetes de apoio psicológico e sobre as populações das universidades que podem ter acesso aos seus serviços. Seria interessante explorar o terreno entre ambas estas populações e tentar compreender como estão relacionadas. Pode um serviço mais adaptado às circunstâncias do momento providenciar um melhor apoio psicológico à população destinatária das suas ações? Foram recolhidas neste estudo as perspetivas dos psicólogos em relação à população destinatária das suas ações, mas como é que os dados relativos a essa população se relacionam com o gabinete que a serve? O apoio psicológico nas universidades tem, com a valorização da

psicologia, uma oportunidade de se afirmar institucionalmente. São pertinentes estudos que tragam à opinião pública e dos decisores políticos evidências em relação à sua influência na melhoria da saúde mental, desempenho académico e profissional das populações universitárias. Este tipo de investigação, especialmente se apresentar os seus resultados de forma a evidenciar o custo-benefício dos gabinetes de apoio psicológico, pode ser uma grande ajuda na garantia de recursos importantes para o seu funcionamento.

Conclusão

Os psicólogos tiveram e estão a ter um papel de destaque nesta crise que não é só de saúde fisiológica, mas também de saúde mental. Naturalmente existiram muitas dificuldades à adaptação ao trabalho em circunstâncias de pandemia, já que o carácter humano da psicologia choca com a necessidade de distanciamento social que foi imposta nesta crise. As barreiras à adaptação estão associadas a entraves ao bom desempenho nos vários papéis de vida que constituem a carreira. Mas os psicólogos foram capazes de se adaptar. Mais ainda, foram capazes de tornar uma situação de crise numa oportunidade de desenvolvimento individual, e coletivamente, desenvolvimento dos métodos da psicologia. O desenvolvimento ocorreu ao nível técnico da psicologia, mas também na forma de competências pessoais e para a carreira.

As universidades, e em particular as universidades públicas, estão numa posição particular no que toca ao apoio psicológico. São um local que oferece de forma centralizada e a baixo custo, um conjunto de serviços que nem sempre são de fácil acesso à população, entre estes, o apoio psicológico. Tradicionalmente, as universidades são instituições onde se mede a frente do progresso. Nunca se falou tanto de saúde mental como agora. É possível que as nossas universidades passem a refletir uma sociedade que dá atenção à saúde mental, através

do alargamento do apoio que dá à sua população? É possível que as instituições valorizem mais, como estão a começar a fazer, o papel do psicólogo no ensino superior?

Referências Bibliográficas

- Brown, S., & Lent, R.W. (2019). Social Cognitive Career Theory at 25: Progress in Studying the Domain Satisfaction and Career Self-Management Models. *Journal of Career Assessment*. doi:10.1177/1069072719852736
- Cipolletta, S., Frassoni, E., & Faccio, E. (2018) Construing a therapeutic relationship online: An analysis of videoconference sessions. *Clinical Psychologist*, 22 (2), 220-229, doi: 10.1111/cp.12117
- Fernandes, C.P., Santos, A., Francisco, B., Pintão, M. & Ventura, M. I. (2020). Impacto do confinamento nos estudantes: Relatório Preliminar. *Ciências ULisboa*.
<https://ciencias.ulisboa.pt/sites/default/files/fcul/institucional/gapsi/Relatorio-impacto-confinamento-estudantes-de-Ciencias-junho2020.pdf>
- Flores, M., Barros, A., Simão, A.M.V., Gago, M., Fernandes, E. L., Pereira, D., Ferreira, P. C, & Costa, L. (2021). Ensino remoto de emergência em tempos de pandemia: a experiência de professores portugueses. *Revista Portuguesa de Investigação Educacional*, 21, 1-26. <https://doi.org/10.34632/investigacaoeducacional.2021.10022>
- Flores, M. A., Barros, A., Simão, A., Pereira, D., Flores, P., Fernandes, E., Costa, L., & Ferreira, P. C. (2021). Portuguese higher education students' adaptation to online teaching and learning in times of the COVID-19 pandemic: personal and contextual factors. *Higher education*, 1–20. Advance online publication.
<https://doi.org/10.1007/s10734-021-00748>

Ghiglione, R. & Matalon, B. (1992). *O inquérito: teoria e prática*. Celta Editora.

Krumboltz, J. D., Foley, P., L., & Cotter, E. W. (2013). Applying the happenstance learning theory to involuntary career transitions. *The Career Development Quarterly*, 61, 15-26.

Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp.115-146). Wiley.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60 (4), 557–568. doi:10.1037/a0033446

Lima, J. Ávila de. (2014). Por uma análise de conteúdo mais fiável. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 7-29. https://doi.org/10.14195/1647-8614_47-1_1

Savickas, M.L. (1997), Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469>

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004

- Stoll, J., Müller, J. A., & Trachsel, M. (2020, February 11). Ethical issues in online psychotherapy: *A Narrative Review*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7026245/>
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks and al (Eds.), *Career choice and development* (3rd edition, pp. 121-178). Jossey-Bass Publishers.
- Venkatesh, V. (2020). Impacts of COVID-19: A research agenda to support people in their fight. *International Journal of Information Management*, 55, 102197.
doi:10.1016/j.ijinfomgt.2020.102197
- Zhang, Y. , & Wildemuth, B. M. (2009). Qualitative analysis of content. In B. Wildemuth (Ed.), *Applications of social research methods to questions in information and library science* (pp.308-319). Libraries Unlimited.

Anexos

Anexo A - Guião de Entrevista

BLOCO	OBJETIVOS	QUESTÕES
I Introdução	Apresentação do entrevistador e contextualização da entrevista Esclarecimento de dúvidas	
II. Desafios	O que mudou no trabalho destes psicólogos em pandemia. Que novos desafios e necessidades o meio apresentou que não estavam lá antes.	<p><i>Que desafios e dificuldades é que o confinamento obrigatório e outras restrições, vieram trazer à forma como prestou o apoio psicológico aos alunos?</i></p> <p><i>Quais as principais alterações em relação aos tempos pré-covid?</i></p> <p><i>Que fatores associados à pandemia causaram o maior impacto (distanciamento social, confinamento, medo do contágio, interações à distância, etc)? Porquê?</i></p> <p><i>Como é que esses fatores influenciaram a forma como encarou o seu trabalho?</i></p> <p><i>Como acha que os alunos vivenciaram essas alterações no apoio recebido?</i></p>
III. Resposta e competências	Que novas exigências as circunstâncias trouxeram. De que modo as novas exigências foram abordadas e como interagiram com a autoeficácia dos participantes. Perceber quais as competências que os psicólogos acham que são ou foram úteis no seu trabalho em circunstâncias de pandemia.	<p><i>O que é que as circunstâncias faladas anteriormente exigiram de si?</i></p> <p><i>Como acha que enfrentou as exigências apresentadas?</i></p> <p><i>Que competências acha que o ajudaram?</i></p> <p><i>Que competências julga que lhe faltaram?</i></p> <p><i>Que competências julga mais importantes para a adaptação às mudanças vividas?</i></p>

<p>IV. Adaptação e bem-estar/satisfação</p>	<p>Autoavaliação da importância e pertinência do seu trabalho, ao longo da crise de saúde pública. Como foi afetada a satisfação laboral. Oportunidade de mudança e desenvolvimento.</p>	<p><i>Qual o papel do psicólogo no meio universitário, durante esta crise que vivemos?</i></p> <p><i>Acha que cumpriu esse papel? Em que aspetos?</i></p> <p><i>De que forma o confinamento e a metodologia que adotou no contacto com os alunos se traduziu na sua satisfação/insatisfação profissional?</i></p> <p><i>O que mais contribuiu para essa satisfação/insatisfação?</i></p> <p><i>Acha que esta situação de confinamento obrigatório se constitui como uma oportunidade profissional? Se sim, em que aspetos?</i></p> <p><i>Nesta altura, o que acha que aprendeu e que competências novas desenvolveu para lidar com a nova problemática?</i></p>
<p>Final</p>	<p>Agradecer a participação, espaço para questões finais.</p>	

Anexo B - Consentimento Informado

Sou João Nuno Oliveira, aluno finalista do Mestrado em Psicologia da Educação e Orientação da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa e, para a minha tese de Mestrado, estou a desenvolver uma investigação “*Apoio psicológico nas universidades em tempos de pandemia global: Perspetivas dos profissionais*” sob orientação da Prof^a Dr^a Alexandra Barros (FP-UL), cujo contacto é afbarros@psicologia.ulisboa.pt.

O principal objetivo deste estudo é compreender a perspetiva dos psicólogos dos serviços de apoio psicológico das universidades, em relação ao seu trabalho durante a pandemia, nomeadamente as dificuldades e os desafios enfrentados e a forma como psicólogos e alunos lidaram com a situação. Para isto, será realizada uma entrevista de aproximadamente 1h (uma hora) via Zoom. Ser-lhe-ão pedidos dados de identificação, como sexo, idade, nome e instituição onde presta serviço. Se der autorização, a entrevista será gravada no formato áudio. Os dados recolhidos serão confidenciais e serão destruídas as gravações e qualquer ligação aos entrevistados, assim que as entrevistas forem transcritas. Todos os conteúdos possivelmente identificadores dos participantes serão modificados/eliminados e substituídos por códigos, compreendidos apenas pelo investigador, de modo a salvaguardar a confidencialidade dos dados recolhidos e a privacidade dos participantes.

A participação é completamente voluntária e pode desistir em qualquer fase do processo.

Os participantes têm, ainda, direito à informação pós-estudo, ou seja, os resultados desta investigação, se assim o solicitarem ao investigador.

Contacto do investigador: joaonoliveira@campus.ul.pt

Ao assinar, declaro que aceito participar nesta investigação e que tomei

conhecimento os meus direitos enquanto participante.

Anexo C- Comunicação de recrutamento

O primeiro contacto feito via e-mail ou mensagem de texto, através dos contactos públicos facultados pelos meios de informação dos serviços das universidades ou sugeridos por participantes e outros intermediários.

Modelo da comunicação:

“Bom dia,

Sou João Nuno Oliveira, estudante finalista do Mestrado em Psicologia da Educação na FPUL e, no âmbito da minha tese de Mestrado, estou a desenvolver um estudo sobre o impacto da pandemia e do confinamento vivido em 2020 na forma como os psicólogos nos Serviços de apoio aos estudantes universitários desempenharam o seu trabalho, nomeadamente os desafios e as dificuldades encontrados, as formas de os ultrapassar e as reações dos estudantes envolvidos. Este estudo está a ser orientado pela Prof Doutora Alexandra Barros, da FPUL, cujo contacto é afbarros@psicologia.ulisboa.pt

Venho por este meio solicitar a sua participação neste estudo. A participação no estudo esgota-se numa entrevista de aproximadamente uma hora, através da plataforma de vídeo conferências, Zoom. Ser-lhe-ão pedidos dados de identificação, como sexo, idade, nome e instituição onde presta serviço. O seu nome e a sua instituição nunca serão referidos no trabalho, sendo substituídos por um código numérico. Se der autorização, a entrevista será gravada no formato áudio. Os dados recolhidos serão confidenciais e serão destruídas as gravações e qualquer ligação aos entrevistados assim que as entrevistas forem transcritas. A participação é completamente voluntária e pode desistir em qualquer fase do processo. aguardo assim contacto acerca da possibilidade de contar com a sua colaboração para marcarmos a entrevista, através da resposta a este e-mail. Obrigado desde já pela atenção.

Com os melhores cumprimentos.

João Oliveira”

Anexo D - Grelha de categorias

Categoria	Subcategoria	Definição	Indicadores
Impacto na carreira - Impacto e mudanças na carreira dos psicólogos.	Impacto Técnico na carreira	Impacto na carreira de aspetos referentes às técnicas de trabalho em psicologia, às competências de utilização de ferramentas auxiliares (ex: plataformas digitais; Zoom) e ao domínio de novas metodologias de trabalho. (p=24)	<ul style="list-style-type: none"> ● Adaptação técnica e tecnológica ao online - “<i>acho que isso me obrigou a redefinir a nossa intervenção</i>” (p=5) ● Oportunidade para formação e novas aprendizagens - “<i>ter tido mais tempo livre, poupando nas deslocações, fez-me apostar na minha formação profissional</i>” (p=9) ● Opção de manter apoio psicológico online - “<i>no futuro até pode fazer sentido online e presencial</i>” (p=10)
	Impacto Psicológico na carreira	Impacto na carreira de aspetos individuais referentes a processos psicológicos, competências pessoais, competências de gestão ou organização do dia a dia.	<ul style="list-style-type: none"> ● Desenvolvimento de competências de adaptabilidade - “<i>tornar-me mais flexível.....Esta foi a principal</i>” (p=6) ● Desenvolvimento de hábitos de autocuidado - “<i>fazer as minhas caminhadas sempre que posso</i>” (p=6) ● Desenvolvimento de competências de gestão de tempo e limites profissionais - “<i>não responder a e-mails a horas de não-trabalho</i>” (p=7)
	Impacto Social na carreira	Impacto na carreira de aspetos sociais e referente a relacionamento interpessoal relevantes para a carreira, incluindo o conflito de papéis. Impacto na sociedade do papel do psicólogo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Aproximação e valorização de relações sociais e familiares - “<i>acho que valorizamos mais as relações</i>” (p=8) ● Valorização social e institucional da saúde mental e dos psicólogos - “<i>acho que nunca se falou tanto de saúde mental como agora</i>” (p=5)
	Impacto Material na carreira	Impacto na carreira de aspetos de natureza logística e material, como questões administrativas	<ul style="list-style-type: none"> ● Alterações administrativas - “<i>antes do confinamento as horas semanais do serviço</i>”

		e disponibilidade de recursos tecnológicos.	<p><i>eram 12 e agora são 24”</i> (p=4)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Possibilidade de ter participantes remotos nas actividades - <i>“até vemos vantagens nisso porque permite que, por exemplo, pessoas mais distantes”</i> (p=5)
Barreiras à adaptação - Aspectos do indivíduo ou do meio envolvente que dificultam a adaptação ao trabalho em pandemia do psicólogo	Barreiras Técnicas	Dificuldades sentidas na utilização das técnicas de trabalho e de estabelecimento da relação, bem como na utilização de ferramentas auxiliares (ex: plataformas digitais; Zoom) e de novas metodologias de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> ● Câmeras e microfones desligados em actividades - <i>“ok tenho quarenta pessoas aqui e só tenho cinco caras”</i> (p=5) ● Dificuldade ao nível da comunicação não verbal - <i>“Eu preciso ver a sua expressão facial, a sua expressão corporal”</i> (p=5) ● Dificuldade de estabelecimento da relação em acompanhamento online - <i>“levamos mais tempo a estabelecer a relação terapêutica”</i> (p=6) ● Dificuldade na adaptação de actividades de grupo ao online - <i>“as formações que dávamos dávamos em sala de aula tivemos que às transformar a todas para poderem ser dadas remotamente”</i> (p=7) ● Dificuldade no apoio aos estudantes NEE's - <i>“nem imagina a dificuldade que eu tive, em trabalhar com alunos surdos”</i> (p=3) ● Dificuldades e adaptação do apoio individual à distância - <i>“considero ainda hoje que não tenho formação para fazer consultas online”</i> (p=9)
	Barreiras Psicológicas	Dificuldades sentidas referentes a aspetos individuais como comportamentos, crenças e estados psicológicos.	<ul style="list-style-type: none"> ● Cansaço e fadiga - <i>“eu canso-me mais”</i> (p=7) ● Conflito do papel de vítima e de cuidador - <i>“tudo isto que eu falei dos outros eu também senti”</i> (p=4)

			<ul style="list-style-type: none"> ● Dificuldades de concentração - <i>“existe também mais desatenção da nossa parte”</i> (p=4)
Barreiras Sociais	Dificuldades sentidas em aspetos sociais e referente ao relacionamento interpessoal, incluindo o conflito de papéis. Relevância social e institucional do papel do psicólogo.		<ul style="list-style-type: none"> ● Conflito de papéis familiar e profissional - <i>“Conciliação trabalho-família”</i> (p=9) ● Desconexão dos colegas - <i>“eu gosto muito de trabalhar em equipa e senti muito essa falta”</i> (p=6) ● Falta de apoio da instituição - <i>“o facto de perceber que para a instituição era igual eu estar a trabalhar ou não”</i> (p=2) ● Isolamento e distanciamento social - <i>“não pude estar com amigos nem nada”</i> (p=7)
Barreiras Materiais	Dificuldades sentidas referentes a aspetos de natureza logística e material como condições de habitabilidade e disponibilidade de recursos incluindo recursos informáticos.		<ul style="list-style-type: none"> ● Aumento da quantidade de trabalho - <i>“isso implicou muito mais trabalho”</i> (p=6) ● Problemas de rede - <i>“muitas vezes a net vai abaixo”</i> (p=6) ● Utilização da máscara e outro material de proteção - <i>“a utilização da máscara é sempre mais difícil”</i> (p=5)
Facilitadores da adaptação - Aspetos do indivíduo ou do meio que facilitam a adaptação ao trabalho em pandemia	Facilitadores Técnicos	Aspetos facilitadores referentes ao domínio das técnicas de trabalho em psicologia e às competências de utilização de ferramentas auxiliares (ex: plataformas digitais; Zoom)	<ul style="list-style-type: none"> ● Ter experiência prévia de trabalho online - <i>“no serviço já era frequente darmos algumas consultas online”</i> (p=5)
	Facilitadores Psicológicos	Aspetos facilitadores referentes a aspetos psicológicos do indivíduo como comportamentos, competências.	<ul style="list-style-type: none"> ● Ter competências de adaptabilidade - <i>“A flexibilidade, a criatividade, a tolerância à frustração, a persistência”</i> (p=4) ● Ter competências de organização e gestão de tempo - <i>“tem exigido uma grande organização”</i> (p=3)

			<ul style="list-style-type: none"> Ter hábitos de autocuidado - <i>“fui mantendo também sempre algumas técnicas de autocuidado”</i> (p=4)
	Facilitadores Sociais	Aspetos facilitadores referentes a processos de relacionamento interpessoal e sociais, incluindo o apoio de familiares, amigos e colegas.	<ul style="list-style-type: none"> Ter suporte social e familiar - <i>“tive muito apoio do meu marido, íamos-nos revezando, apoiamos um ao outro”</i> (p=5)
	Facilitadores Materiais	Aspetos facilitadores de natureza logística e material relevantes ao indivíduo como condições de habitabilidade e disponibilidade de recursos incluindo recursos tecnológicos.	<ul style="list-style-type: none"> Ter recursos materiais e condições de habitabilidade adequados - <i>“Eu considero-me privilegiada, vivo numa casa que tem um quintal, com baloiço”</i> (p=5)
Impacto na população utente - Impacto, tal com percebido pelos psicólogos, das mudanças trazidas pela pandemia na vida dos destinatários da sua intervenção.	Impacto Psicológico	Impacto nos aspetos individuais dos utentes, como competências pessoais, competências de gestão ou organização do dia a dia, perturbações e estados psicológicos.	<ul style="list-style-type: none"> Aumento da procura de apoio psicológico - <i>“o aumento do número de pedidos foi brutal”</i> (p=8) Aumento de dificuldades académicas - <i>“grande diminuição do desempenho no primeiro semestre”</i> (p=6) Aumento de dificuldades de concentração - <i>“não se estavam a conseguir focar”</i> (p=4) Aumento de dificuldades de gestão de tempo e rotinas - <i>“a incapacidade de gerirem a rotina”</i> (p=6) Aumento de questões de ansiedade - <i>“houve mais pedidos relacionados com a ansiedade”</i> (p=10) Aumento de questões depressivas - <i>“cada vez mais os estudantes estão depressivos”</i> (p=7) Aumento do cansaço e fadiga - <i>“agora também tem surgido com a fadiga”</i> (p=5)

Impacto Social	Impacto nos processos de relacionamento interpessoal e sociais dos utentes.	<ul style="list-style-type: none"> ● Dificuldades de integração dos alunos que entraram durante a pandemia - <i>“temos a integração dos alunos do primeiro ano, que penso que sofreram muito”</i> (p=4) ● Isolamento e distanciamento social - <i>“o isolamento, todos isolados”</i> (p=4)
Impacto Material	Impacto nos utentes dos aspetos de natureza logística e material como condições de habitabilidade, disponibilidade de recursos, incluindo recursos informáticos.	<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de condições materiais e de privacidade para acompanhamento online - <i>“às vezes não têm um contexto de privacidade em casa”</i> (p=10) ● Necessidade dos alunos deslocados de regressar a casa dos pais - <i>“muitos alunos tiveram de regressar a casa”</i> (p=4)

Anexo E - Lista de Tabelas

TABELA 1 - CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	8
TABELA 2 - CATEGORIAS E SUBCATEGORIAS RESULTANTES DA ANÁLISE DE CONTEÚDO ÀS ENTREVISTAS	12
TABELA 3 - SUBCATEGORIAS E RESPETIVAS DEFINIÇÕES RESULTANTES DA ANÁLISE DE CONTEÚDO ÀS ENTREVISTAS	13
TABELA 4 - INDICADORES E RESPETIVA FREQUÊNCIA DA SUBCATEGORIA: BARREIRAS À ADAPTAÇÃO DOS PSICÓLOGOS AO CONFINAMENTO E TRABALHO À DISTÂNCIA DURANTE A CRISE PANDÉMICA.....	15
TABELA 5 - INDICADORES E RESPETIVA FREQUÊNCIA DA SUBCATEGORIA: FACILITADORES DA ADAPTAÇÃO DOS PSICÓLOGOS AO CONFINAMENTO E TRABALHO À DISTÂNCIA DURANTE A CRISE PANDÉMICA.....	21
TABELA 6 – INDICADORES E RESPETIVA FREQUÊNCIA DA SUBCATEGORIA: IMPACTO DAS CIRCUNSTÂNCIAS DE PANDEMIA NA POPULAÇÃO DESTINATÁRIA DAS AÇÕES DO PSICÓLOGO	24
TABELA 7 - INDICADORES E RESPETIVA FREQUÊNCIA DA SUBCATEGORIA: IMPACTO DO CONFINAMENTO E DO TRABALHO À DISTÂNCIA NA CARREIRA DOS PSICÓLOGOS	26