

# PROJECT

## PRO-MOTION. Sensitive career management

Erasmus+ Program, KA3: Social inclusion and common values: the contribution in  
the field of education and training

No.: 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IPI-SOC-IN

**TITLE OF DOCUMENT: WP3 – PREPARATORY PHASE**

**NATIONAL REPORT – FOCUS GROUPS/INTERVIEWS - Employees**

**PARTNER ORGANISATION: APSU**



*Copyright: This project has received funding from the European Union's Erasmus + Programme.  
Unless officially marked PUBLIC, this document and its contents remain the property of the partners of PRO-motion Consortium.*

## Content

Introduction.....	3
1. Organisational Information .....	4
1.1 Highly sensitive employees.....	4
2. Content related information .....	5
2.1 Information about participants .....	5
2.1.1 Highly Sensitive Employees.....	5
2.2 Categories from the results.....	7
2.2.1 Highly Sensitive Employees.....	7
3. Appendix - Transcripts.....	19
3.1 Employee Transcripts .....	19
3.1.1 – Interview 1 .....	19
3.1.2 – Interview 2 .....	26
3.1.3 Focus Group 1 .....	33
3.1.4 Focus Group 2 .....	42

## Table of charts and figures

Graph 1 - Participants per year of birth .....	5
Graph 2 - Participants' year of birth .....	<b>Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.</b>
Table 1 - Occupations of the participants .....	<b>Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.</b>
Pie chart 1 - Sex of the participants .....	5
Pie chart 2 - Professions of the participants .....	6
Pie chart 3 - Sex of the participants .....	<b>Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.</b>
Pie chart 4 - Qualifications of the participants .....	<b>Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.</b>
Pie chart 5 - Size of the participants' companies.....	<b>Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.</b>

## Introduction

This is the national report which is part of Work Package 3 of the Pro-Motion project, concerning the Focus Groups and Interviews conducted with highly sensitive employees and employers. The aim of these focus groups and interviews was to investigate the opinions about high sensitivity in the workplace and their implications for career management, both from the point of view of highly sensitive employees and also from the point of view of employers. This report focuses on the context of Portugal and features the results of the research conducted with 10 highly sensitive employees (2 interviews and 2 focus groups) and with 18 employers (2 focus groups and 10 interviews). In the following pages, a description of the participants and the results of the study will be provided.

## 1. Organisational Information

This study counted with a total of 28 participants, among which 10 were highly sensitive employees and 18 were employers.

### 1.1 Highly sensitive employees

Concerning the highly sensitive employees, two of the interviews and one focus group were conducted online. The online focus group was conducted with four participants belonging to the professional group of Plant and Machine Operators (ISCO Occupational Group Code 8), the two interviews were also conducted with professionals of the same group and the second focus group was done in person with 4 people from the Professionals group (ISCO Occupational Group Code 2).

The data of the participants is summarized in the table below:

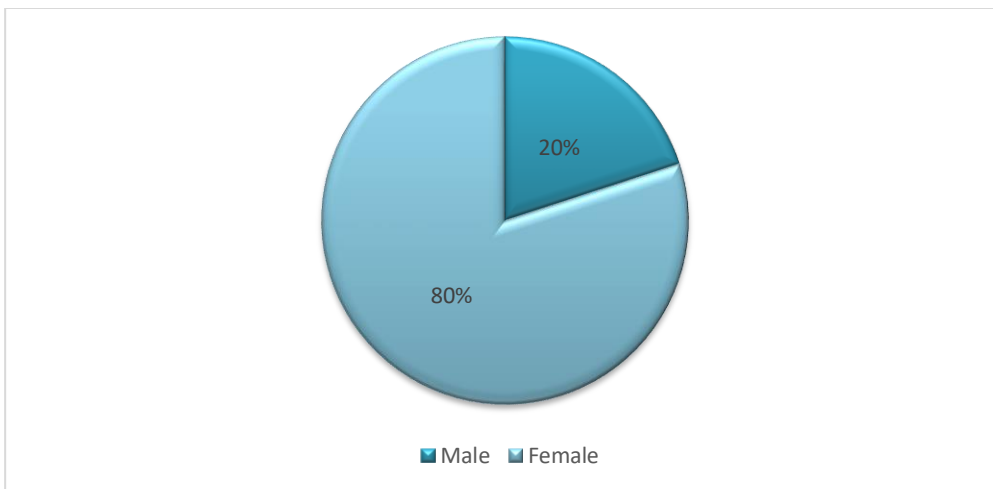
No.	Date	Participant	Focus Group or Interview	In-person or Online	ISCO Professional Group
1	1/11/2022	Fernanda Assunção	Interview 1	Online	8 Plant and machine operators
2	1/12/2022	Inácia Silva	Interview 2	Online	8 Plant and machine operators
3	1/21/2022	Maria da Luz Ferreira	Focus Group 1	Online	8 Plant and machine operators
4	1/21/2022	Cristina Matias	Focus Group 1	Online	8 Plant and machine operators
5	1/21/2022	Alice Gomes	Focus Group 1	Online	8 Plant and machine operators
6	1/21/2022	Fernanda Borges	Focus Group 1	Online	8 Plant and machine operators
7	2/9/2022	Rui Soares	Focus Group 2	In-person	2 Professionals
8	2/9/2022	César Reis	Focus Group 2	In-person	2 Professionals
9	2/9/2022	Daniela Martins	Focus Group 2	In-person	2 Professionals
10	2/9/2022	Joana Silva	Focus Group 2	In-person	2 Professionals

## 2. Content related information

### 2.1 Information about participants

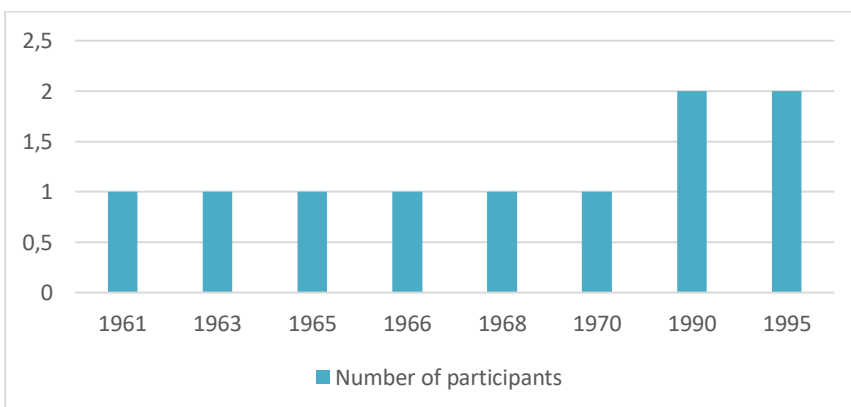
#### 2.1.1 Highly Sensitive Employees

Ten employees were involved in this research study, eight women and two men (see pie chart 1).



*Pie chart 1 - Sex of the participants*

The following graph shows the year of birth of the participants.

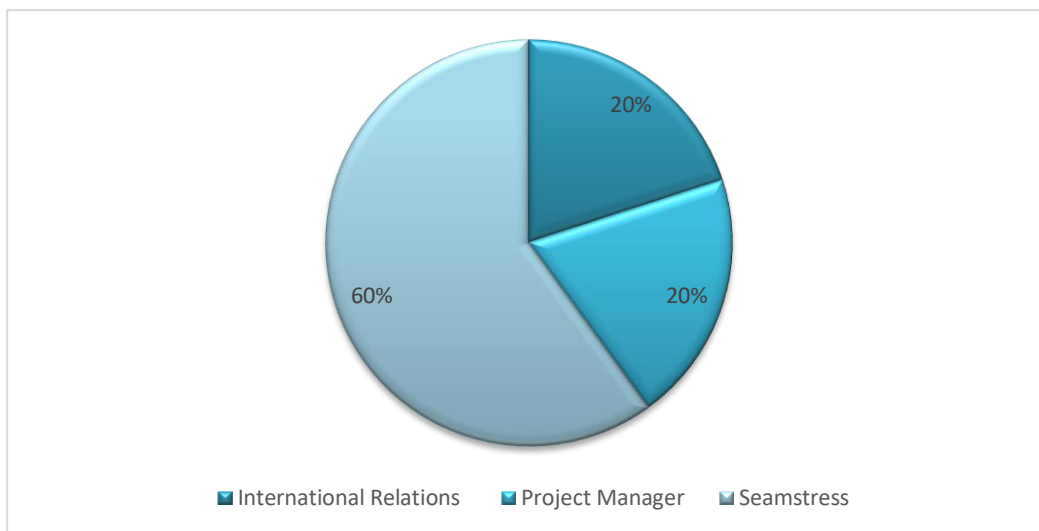


*Graph 1 - Participants per year of birth*

When it comes to the participants, 4 participants had the 9<sup>th</sup> grade of education, 3 participants had a Master's degree, 2 participants had the 6<sup>th</sup> year and one participant had completed the 12<sup>th</sup> year of education.

When it comes to the place of residence, nine of the ten participants lived in a town or village with up to 20 000 inhabitants and one participant lived in a village.

Concerning marital status, 6 participants were married, 3 were single and one was in a non-marital partnership. Regarding occupations, two were project managers, two worked in International Relations and four worked as seamstresses in a factory (graph 2).



*Pie chart 2 - Professions of the participants*

All of the participants considered themselves to be highly sensitive and were also considered so upon analysis of their responses to the high sensitivity test from the high sensitivity questionnaire.

## 2.2 Categories from the results

This section consists of thematic analysis. The data obtained in the interviews and focus groups was codified and several themes and codes were identified.

For the employees, the main themes analyzed will be the beliefs of high sensitivity, the importance of sensitivity for the work performed, management, relations, conditions, and practical implications for management.

For the group of employers, the focus will be on the following themes: beliefs of high sensitivity, management of highly sensitive persons, relations, physical working conditions, and implications for employee management.

All of the direct quotes from the participants are translated into English from Portuguese.

### 2.2.1 Highly Sensitive Employees

#### Beliefs of high sensitivity

At the beginning of the focus group and the interviews, the participants were asked to define what high sensitivity is for them and what they understand by being a highly sensitive (HS) person. Some stereotypes were identified, namely that HS people cry easily, that is, have a lack of emotional control and that this can affect their work. A total of eight relevant quotations were identified. The two following quotations are examples of the stereotypes identified.

“There are people who cry for any reason and I believe these people are sensitive.” (see Appendix, Transcript of interview 1).

The fact that people are easily affected by external stimuli was also mentioned in Focus Group 2:

“It is when we let ourselves be easily affected by external stimuli” (...) “And when these external stimuli undermine our performance of functions” (see Appendix, Transcript of Focus Group 2)

#### The importance of sensitivity for the work performed

The participants of this study also discussed the importance of sensitivity for the work performed, both in positive terms and negative terms. Two codes stood out in this theme, namely that HS increases the quality of teamwork and that HS employees have a need for a supportive environment.

Concerning teamwork, the participants of both focus groups mentioned that their HS was conducive to a good environment between colleagues, although in the first focus group the participants mentioned that this good relationship was not extended to the boss, as follows:

“We are all in favour of one another and against the boss.” (see Appendix, Transcript of Focus Group 1)

In the second focus group the participants agreed that HS can be a positive factor in interpersonal relationships:

“I think it can help in interpersonal relationships. At least in my case, considering myself a sensitive person, if I see someone who is clearly sadder, I will want to try to help, that is, I create more empathy with people.” (see Appendix, Transcript of Focus Group 2)

In the second interview, the interviewee also mentioned that she makes an effort to create a good relationship with her colleagues, as this contributes to making her feel better in her work environment, as stated in the following quote:

Me, what I can do is to calm them down, because I don't like noise nor do I like when people, especially at the workplace, do not get along. I try to avoid that and I try that they keep being united because it doesn't help anything to be mad, it's enough that sometimes we have other problems, due to the manager, and if it's also between them, it's neither healthy nor very good. I make an effort so that everyone more or less gets along. There is no 100%, it never happens, but I always try for us to get along. (See Appendix, Transcript from Interview 2, ).

It can be inferred from the quotes above that HS employees value teamwork and make a conscious effort to work towards a supportive environment and encourage cooperation and a good relationship between colleagues.

Although the respondents considered that high sensitivity could have a positive effect on their work, they also mentioned some negative aspects. One of the mentioned aspects was that they were strongly influenced by a negative evaluation of the performance of some tasks, namely that some comments on the part of the management could have a negative impact, leaving them nervous and wondering what they did wrong. The following quote was mentioned by one of the focus group participants:





Sometimes I feel like, but this also has to do with past experiences on a professional level, I feel like if I'm approached, not by my line manager, because there's a different relationship, but by the boss more above me, sometimes a little message can make me nervous, immediately. And it might not even be something with the intention of creating, let's say, some panic, but I get nervous immediately. At least I feel like this and I think "Come on, what's coming now?". For this, sometimes a message is enough to disrupt that sense of harmony that you have during the day. (See transcript from Focus Group 2, ).

Additionally, when it comes to negative aspects, the stiffening in the event of work overload was also mentioned twice. One respondent mentioned that work overload can lead to reprimands on the part of the management, which then leads to low self-esteem and another person mentioned that when people are not satisfied with their work, whether it is because of overload or other reasons, this leads them to produce less.

Additionally, it was also mentioned in Focus Group 2 that HS employees tend to have a tendency to react with intensity to situations and relationships.

## Management

The conducted interviews and focus groups also focused on the HS employees' views on management and some characteristics were identified. The most mentioned aspect was that HS employees feel the need to participate in decision-making and planning, preferring this style of management. The following quotes are representative of the need:

I think that sometimes there needs to be more time to listen to the employee. (See transcript from Focus Group 2)

I would like to change things, but it's not me who is going to change anything, because I can't do anything, but I think that when there is understanding people work better. When there is respect and people listen to each other, people get to speak. And I think the result is very positive. (See transcript from Interview 2, )

This last quote is also linked to another mentioned characteristic, which is the need for transparent communication. It is important for HS employees to feel understood and to get to communicate clearly with management. The following quote is relevant:

“They (the management) should tell things in another way, then people would listen and not be as outraged and then they would end up being more willing to work. I think. (See transcript from Interview 1)

It was also mentioned that the environment also has a strong influence on the quality of work of HS people and the if the environment is unfavourable, the quality of work is decreased. For example, it was mentioned in Interview 1 that when there is an environment where management is always criticizing the employees’ work, they lose motivation and become less productive.

It was also mentioned the importance of trust, that is, that management needs to trust that the employee will get things done. This was mentioned in particular in the situation of factory work (see interview 1), where employees must produce pieces by the minute, and this leads to a lot of pressure and frustration. The interviewee mentions that the time is not enough to make a certain number of pieces, but that if this limit was removed, people would produce more.

## Relations

The topic of relations was also addressed. The most mentioned topic during the focus groups and interviews was the importance of communication in relations. The highly sensitive employees who were consulted considered that having high-quality communication has a positive result both on their productivity and wellbeing. This is apparent in the following quotes:

(...) when there is understanding, people work better. When there is respect and mutual listening, people talk. I think the result is very positive. (See transcript from Interview 2)

(...) there being a follow-up, time to listen, to talk, and this is very important. Knowing that if you have a doubt if something happens, a catastrophe, for the world, and you have support there, to resort to, even if it’s just for the experience. And this is fundamental and a direct correlation for everything that is going to happen next, for the results of the company, for your personal and professional results. (See transcript from Focus Group 2).

In addition to being listened to and the importance of good communication, another code was particularly relevant, which was the need to count on support, which was not about instrumental help, but simply knowing that they can count on their colleagues in case of potential difficulties. This desire is apparent in the following quote from Interview 2 (See transcript ):

I think that if we are there, we spend the majority of time at work, the biggest part of our lives at work, the majority of our lives there and I think we should keep ourselves united and support each other.

Another code that was present, which is connected to the aforementioned one, was that highly sensitive employees have great care for relationships and that they strive to create a good relationship with the people surrounding them, as this leads to a more comfortable and positive environment at work. Additionally, it was also mentioned by the HS employees that the creative process is also quite important for them, and that to be creative and achieve a flow state. The importance of listening to music while working to achieve a flow state was mentioned by the employees from ISCO group 2.

### Conditions

The theme of working conditions was also relevant during the interviews and focus groups performed. The participants considered this theme particularly important to them and eight different codes were identified from the analysis of the focus groups and interviews. First, one of the most important aspects for the participant was the importance of a comfortable temperature for their performance. Temperature is a topic that seems to be underrated in Portugal, as buildings are typically not ready for extreme temperatures, meaning that when it is cold outside, it can be very cold inside as well. For example, a comfortable temperature was connected by one participant not only to a person's well-being but also to the quality of their performance:

I believe that the question of temperature, which is a thing that, especially in Portugal, tends to be undervalued, because we don't have appropriate buildings to retain heat. I believe that it is an undervalued thing, but has a lot of impact on the person's well-being and performance. (See transcript from Focus Group 2, ).

Remote work was also mentioned as something important, in particular by the participants from ISCO group 2 – Professionals. Naturally, the participants from group 8, as factory workers, had no choice but to work on location. The people from FG 2, however, mentioned that having the possibility to work from home, even in a hybrid system, with some days at the office would be a great option and would help them be more productive. The flexibility of schedule was also mentioned as a bonus in terms of the potential for increasing productivity.

Another important code, in particular for the participants who worked in a factory, was the existence of an optimal work pace. The nature of their work involved producing a certain number of pieces per minute, which leads to stress, as commented by an interviewee:

Each job has that amount of time, and many times the time is not enough to do it, it's not enough. It needs more time, and they are always pressuring people, for what they have to do in that time. And that is very bothersome, and people get stressed and depressed because of it. (See transcript of Interview 1).

The distraction by sound stimuli was also mentioned by the HS employees, in particular, that working in environments with a lot of sound stimuli can be distracting and have an influence on the worker's productivity.

The need for adequate space to work was also mentioned, particularly when it comes to ergonomic material, which in the participants' opinion, should be ensured by the management of the company.

It is also important to refer that the code "Work-related overload perceived as somatic complaints" was also mentioned, in particular by the factory workers. As previously mentioned, the fact that they must sew a certain number of pieces per minute can lead to stress, and then depression, according to one of the interviewees. And another participant also mentioned that the nature of their work makes them strain their eyes, which leads to vision problems:

We have already complained sometimes that the lighting is not the best, and while there is no lack of lighting, I think it's not the best because sewing is a job in which we have to really focus our eyes, which really harms our vision. (See transcript of interview 2, ).

The need to avoid monotony was mentioned. This was linked to the need to have changes in working conditions for better performance. The members of Focus Group 2 mentioned, for example, the possibility of working from home sometimes or having flexible schedules as something that can work as a stimulus, or even just how the fact of looking out the window can stimulate creativity.

And lastly, in terms of working conditions, the aesthetics of the work environment were also deemed important by the interviewees. The care for the aesthetics of a work environment, even something as simple as having plants in the office, was mentioned as something that can increase the workers' well-being and even foster creativity (See transcript Focus Group 2).

### Practical implications for management

When it comes to the practical implications for management, two codes came up, "Supporting monitoring in the supervision of the implementation" and "Attentiveness to loading with tasks". The first code was mentioned in the interview with employees from ISCO group 2, where it was mentioned that feeling supported by the management is important to increase a HS employee's confidence in their work, which is apparent in the following quote:

If your superiors create a good work environment and have a good or reasonable proximity channel, you feel much better doing things, and confident, this will give you more tranquillity, more security, and this will be reflected in your results. (See Focus Group 2, ).

The code "Attentiveness to loading with tasks" came up with the focus groups and interviews with the HS employees from Group 8. As previously mentioned, their work involves producing a certain number of pieces per minute, which leads to stress. It was mentioned that if the management removed this time constraint, the workers would be happier and more productive.

## QUANTITATIVE DATA FOR EMPLOYEES

### 1. Sample and data - characteristics of the research group-

#### Descriptive statistics of the sample.

Descriptive statistics for the participants who took part in the quantitative phase of the project are given below.

Table 1. Sociodemographic data of the sample

Sociodemographic variables	Total sample N=3 n (%)/Mean (DT)
Age	39.49 (10.47)
Gender	
<i>Male</i>	6 (18.8)
<i>Female</i>	26 (81.3)
Level of education	
<i>High school</i>	2 (6.3)
<i>Bachelor</i>	18 (37.5)
<i>Master degree</i>	12 (56.3)

<b>Sociodemographic variables</b>	<b>Total sample N=3</b>
	<b>n (%)/Mean (DT)</b>
<b>Marital status</b>	
<i>In a couple or married</i>	18 (56.3)
<i>Widower</i>	1 (3.1)
<i>Divorced</i>	3 (9.4)
<i>Single</i>	10 (31.3)
<b>Size of the place of residence</b>	
<i>Until 20,000 inhabitants</i>	14 (43.8)
<i>From 20,001 to 100,000 inhabitants</i>	11 (34.4)
<i>100,001 inhabitants or more</i>	7 (21.9)
<b>Formal background</b>	
<i>Teaching</i>	21
<i>External Affaires</i>	3
<i>Marketing</i>	1
<i>Beauty care</i>	1
<i>Architect</i>	1
<i>Psychology</i>	1
<b>Current professional field</b>	

Sociodemographic variables	Total sample N=3 n (%)/Mean (DT)
<i>Education</i>	21
<i>Others</i>	7

## 2. Measures

The characteristics of the instruments employed in the quantitative phase of the project are described below.

- **Sociodemographic data.** An ad-hoc questionnaire was included to determine the main characteristics of the participants (gender, year of birth, educational level, size of their place of residence, marital status, profession of study, profession currently exercised, name of the company in which they work, group to which they belong in their work).
- The **Highly Sensitive Person Scale (HSPS)** (Aron & Aron, 1997; Spanish adaptation by Chacón et al., 2021), is an instrument designed to assess environmental sensitivity as a personality trait. It consists of 27 items, with a 7-point Likert-type scale (from 1=Strongly disagree to 7=Strongly agree). The Portuguese adaptation has five dimensions: i) Sensitivity to overstimulation (SOS): items 5, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 27; ii) Aesthetic sensitivity (AES): items 2, 3, 8, 10, 15, 22; iii) Low sensory threshold (LST): items 1, 7, 9, 18, 25. iv) Psychophysiological discrimination (FPD): items 4, 6, 13, 20; v) Harm avoidance (HA): items 12, 17, 24. For its correction, averages are made to calculate the value of the dimensions separately and for the total score of the scale is an overall average of all items. There are no inverse items. Higher scores indicate higher levels of sensory processing sensitivity. The internal consistency of the total scale score of the Portuguese adaptation of HSPS-S was  $\alpha = 0.92$  and the HSPS





subscales presented acceptable reliability scores with  $\alpha$

= 0.86 for SOS,  $\alpha = 0.79$  for AES,  $\alpha = 0.82$  for LST,  $\alpha = 0.56$  for FPD and  $\alpha = 0.67$  for HA (Chacón et al., 2021).

- The **Maslach Burnout Inventory** (MBI; Maslach, 1996) is an instrument designed to assess Burnout syndrome. It consists of 22 items with a Likert-type scale ranging from 1 (never) to 5 (daily). It is distributed in 3 subscales: i) Emotional Exhaustion (EA), 9 items: 1,2,3,6,8,13,14,16,20. The maximum score is 54. High scores correspond to high feelings of being emotionally exhausted by the demands of the job. ii) Depersonalization (DP), 5 items: 5,10,11,15,22. The maximum score is 30. High scores correspond to a high tendency of coldness and detachment attitudes. iii) Personal Accomplishment at work (PR), 8 items: 4,7,9,12,17,18,19,21. The maximum score is 48, The higher score, the greater feelings of self-efficacy and self-fulfillment at work. The syndrome can be observed when the person scores high on the first two subscales and low on the third. The internal consistency of the subscales is  $\alpha = 0.82$  for AE,  $\alpha = 0.80$  for DP and  $\alpha = 0.85$  for RP (Manso-Pinto, 2006).
- The **Satisfaction with Life Scale** (SWLS) (Diener et al., 1985) is an instrument designed to assess the global cognitive judgements of individuals' satisfaction with their life. It consists of 5 items with a Likert-type scale with 7 response possibilities in which participants indicate the degree of agreement with each statement (from 1=Strongly disagree to 7=Strongly agree). The internal consistency of the scale was  $\alpha = 0.87$  (Diener et al., 1985). A score of between 5 and 35 is obtained. Scores are assigned in six categories: 31-35, very satisfied; 26-30, satisfied; 21-25, somewhat satisfied; 20, neutral; 15-19, somewhat dissatisfied; 10-14, dissatisfied; and 5-9, very dissatisfied (Pavot & Diener, 1993).



### 3. Process of research carried out

Prior to complete the research survey electronically via Google platform, participants were provided with the informed consent, and they were asked to accomplish the online questionnaire, which took 7 minutes roughly. Participation was voluntary anonymous, and no compensation of any kind was received for it. Participants could drop out of the study at any time. Appropriate measures were taken to safeguard the information in compliance with Organic Law 3/2018 on data protection and guarantee of digital rights. Here is the link used for the questionnaire: <https://docs.google.com/forms/d/1L67-ck57i1QJZsPn8ZQZH9Zlu9XgzTDWqIqeJoefiPk/edit#responses>

### 4. Descriptive Statistics of the questionnaires

In the Table 2, the mean and standard deviation of the total score and the score obtained in each dimension of the Highly Sensitive Person Scale (HSPS) questionnaire have been included.

Table 2. Means and standard deviations of the HSPS total score and its dimensions.

<b>Total score/dimensions</b>	<b>M (SD)</b>
Sensitivity to overstimulation	4.38
Aesthetic sensitivity	6.21
Low sensory threshold	5.17
Psychophysiological discrimination	1.53
Harm avoidance	5.79
HSPS total score	4.62

Table 3 includes means and standard deviations of the Maslach Burnout Inventory (MBI) dimensions.

Table 3. Means and standard deviations of the MBI dimensions.

<b>Dimensions</b>	<b>M (SD)</b>
Emotional exhaustion	19.41
Despersonalization	9.34
Personal accomplishment at work	35.47

In the Table 4, means and standard deviations of the total score in the Satisfaction with Life Scale (SWLS), the Quantitative Workload Inventory (QWI), and The Interpersonal Conflict at Work Scale (ICAWS) have been included.

Table 4. Means and standard deviations of the SWLS.

<b>Items</b>	<b>M (SD)</b>
SWLS	21.05

### 3. Appendix - Transcripts

#### 3.1 Employee Transcripts

##### 3.1.1 – Interview 1

*Entrevista 11-01-2022.mp4*

SPEAKER1	00:02	Okay.
SPEAKER1	00:08	Muito bem. Então, eu já expliquei do que se trata o projeto e gostaria de lhe perguntar com base naquilo que lhe expliquei um bocadinho com o que é que associaria as pessoas altamente sensíveis. Com que tipo de pessoa é que associa a alta sensibilidade?
SPEAKER2	00:34	Com que associa as outras pessoas?
SPEAKER1	00:37	Sim, sim. Os traços de personalidade nas outras pessoas.
SPEAKER2	00:42	Não sei como é que eu as identifico. Sei lá, pessoas que choram muito.
SPEAKER1	00:47	Sim.
SPEAKER2	00:48	Há pessoas que choram por tudo e por nada e acho que essas pessoas são sensíveis.
SPEAKER1	00:52	Sim, sim.
SPEAKER2	00:53	Se uma pessoa lhe dá assim uma resposta um bocadinho mais áspera, como nem sempre estamos nos nossos dias bons, não é?
SPEAKER1	01:00	Claro.
SPEAKER2	01:01	Às vezes a pessoa responde um bocadito mais... E elas ficam sentidas e assim. Nesse tipo de...
SPEAKER1	01:06	Claro, claro, sim. É esse tipo de ...
SPEAKER2	01:11	Elas ficam assim mais sensíveis. Há pessoas que sentem mais, outras que não ligam nada, mas há umas que ficam mais sentidas.
SPEAKER1	01:20	Em que medida é que pensa que a alta sensibilidade pode afetar o desempenho profissional das pessoas altamente sensíveis?
SPEAKER2	01:31	Afeta, porque a pessoa fica a pensar naquilo, a cismar naquilo e nem se concentra no no seu trabalho, no que está a fazer.
SPEAKER1	01:48	Sim. E pensa que podem haver consequências positivas da alta sensibilidade? Falámos um bocadinho das consequências negativas, e que aspetos positivos é que pode trazer ao trabalho?
SPEAKER2	02:04	Sei lá, pode trazer... Não sei, pode trazer essa pessoa falar da sensibilidade que tem, dos seus receios, de não gostar de como lhe falam, dessas coisas. Pode até beneficiar, pode ser um chamamento de atenção para com as outras pessoas, da maneira que atuam, que falam.



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

- SPEAKER1 02:28 Exatamente. Se calhar outro ponto positivo é que uma pessoa altamente sensível provavelmente vai ter muita atenção ao detalhe, não é?
- SPEAKER2 02:41 Sim, pode ser que, talvez...
- SPEAKER1 02:46 Por ter medo de cometer erros, vai ter mais atenção, digo eu.
- SPEAKER2 02:53 Sim, ou muitas das vezes até não, até atrapalha-se e faz tudo ao contrário.
- SPEAKER1 02:59 Ou isso.
- SPEAKER2 03:01 Também muitas das vezes acontece.
- SPEAKER1 03:03 Temos as duas faces da moeda.
- SPEAKER2 03:04 É.
- SPEAKER1 03:08 Ok. E agora queria considerasse como é que diferentes condições de trabalho podem ter um impacto na sua função. Em que medida é que as condições podem ser favoráveis ou desfavoráveis. Eu irei fazer perguntas relacionadas então com as condições de trabalho. Como é sua relação com seu supervisor, ou chefe?
- SPEAKER2 03:34 Boa, damo-nos bem, a gente entende-se. Se é preciso chamar a atenção fala-se, normal, não há assim nada...
- SPEAKER1 03:42 Ok.
- SPEAKER2 03:43 Sim. Temos uma boa relação.
- SPEAKER1 03:46 Ok, o que é que valoriza mais na relação?
- SPEAKER2 03:51 A sinceridade, da pessoa em si.
- SPEAKER1 03:56 Sim, isso é bom. E uma dificuldade, se tivesse de indicar uma dificuldade, qual é que seria?
- SPEAKER2 04:05 Uma dificuldade... Olha, nem te sei dizer. Sei lá...
- SPEAKER1 04:10 Por exemplo, como é que o seu supervisor dá feedback, ou críticas, neste caso. Fala de uma maneira educada, ou às vezes é um bocadinho mais...
- SPEAKER2 04:24 Sim, sim. Fala de uma maneira, sim, fala de uma maneira educada. Às vezes chama a atenção, diz que, prontos, para tentar fazer algo daquela maneira, se calhar fica melhor, ou... Mas, normal, fala normal, pelo menos com o supervisor não tem esse problema.
- SPEAKER1 04:40 Pronto, okay, isso é bom saber. E que estilo de trabalho é que prefere? Prefere ter um estilo mais diretivo, ou seja, saber exatamente aquilo que tem que fazer, ou prefere um estilo de trabalho mais livre, em que tem mais liberdade para escolher, por exemplo, a ordem das tarefas. Não sei se se aplica ao seu trabalho.



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



Città metropolitana  
di Roma Capitale



Prios



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

SPEAKER2	05:09	Sim, não se aplica muito ao meu trabalho, porque no meu trabalho, nós, dão-nos aquele trabalho, nós temos que fazer.
SPEAKER1	05:16	Certo.
SPEAKER2	05:17	Mas a norma, por norma eu faço... Como é que hei-de explicar, dão-me o trabalho para eu fazer e eu faço-o, qualquer um, não tem problema.
SPEAKER1	05:28	Ok. E considera o seu trabalho stressante?
SPEAKER2	05:37	Às vezes.
SPEAKER1	05:39	Às vezes, ok. E como é que consegue lidar com o stress, quando tem esses dias de trabalho stressantes?
SPEAKER2	05:46	Eu por norma faço assim, eu quando saio do trabalho é quase como se desligo um botãozinho. Não penso mais naquilo, venho para casa e tento não pensar mais naquilo. No dia a seguir, é outro dia.
SPEAKER1	06:00	Exatamente, ok.
SPEAKER2	06:04	Tento não me matar muito, não ir para casa cismar, sabes. Estar preocupada com aquilo, porque no dia a seguir a gente resolve.
SPEAKER1	06:14	Pois, é verdade. Acho que tem que ser assim.
SPEAKER2	06:17	Basta vir a casa e no dia a seguir parece que as coisas são mais fáceis.
SPEAKER1	06:21	Ok.
SPEAKER2	06:22	Pelo menos comigo.
SPEAKER1	06:23	Sim. Em geral, se tivesse de avaliar o seu grau de satisfação com o seu trabalho, como é que avaliaria?
SPEAKER2	06:34	Olhe, eu gosto muito do meu trabalho e gosto do que faço.
SPEAKER1	06:39	Ok.
SPEAKER2	06:40	Agora gosto daquilo que faço, pronto. O sistema é que não aprecio muito. O sistema, mas gosto do que faço. Por isso eu acho que é uma nota positiva.
SPEAKER1	06:52	Okay. Pronto, ainda bem. E em relação ao sistema, do que é que não gosta exatamente?
SPEAKER2	07:01	É daquela pressão. Porque nós temos um sistema de trabalho por minutos.
SPEAKER1	07:08	Ok.
SPEAKER2	07:09	Cada trabalho tem aquele tempo, e depois, muitas das vezes o tempo não dá para fazer, não chega. Precisa de mais tempo, e estão sempre a pressionar as pessoas, o que têm que fazer naquele tempo. E isso aí é que é muito saturante, que as pessoas ficam stressadas e depois deprimidas por causa





Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

disso.

SPEAKER1	07:31	Pois.
SPEAKER2	07:32	Muita gente não gosta do trabalho por causa disso. Eu tento, prontos, levar assim com calma, relaxada, mas isso é muito stressante, essa pressão que nos fazem, dos minutos.
SPEAKER1	07:44	Pois, pois, estou a ver. Acho que tem que ser mesmo assim, não levar demasiado a peito, não é?
SPEAKER2	07:50	Não se pode levar, senão uma pessoa fica doente.
SPEAKER1	07:55	Ok. Pronto. Em relação aos superiores, já está. E agora queria perguntar sobre a sua relação com os colegas.
SPEAKER2	08:07	Eu gosto muito dos meus colegas.
SPEAKER1	08:08	Gosta muito dos seus colegas, ok.
SPEAKER2	08:10	Eu dou-me bem com elas todas. Somos muitas, somos para aí umas 200 e tal, 300.
SPEAKER1	08:18	Isso é muita gente.
SPEAKER2	08:19	Há umas que eu praticamente não conheço, porque é impossível conhecê-las todas, mas assim aquelas que me são mais chegadas, eu dou-me bem com elas, entendo-me bem com elas. Umas simpatizo mais que outras, porque também é normal. Cada qual tem o seu feitio, a sua maneira de ser, e umas agradam mais do que outras. Mas por norma, dou-me bem com elas todas, gosto delas todas.
SPEAKER1	08:43	Ok, isso é importante. Então se tivesse de indicar os pontos mais fortes na relação com os colegas, quais é que seriam?
SPEAKER2	08:55	Os pontos mais fortes?
SPEAKER1	08:56	Sim.
SPEAKER2	08:57	Eu acho que é a sinceridade.
SPEAKER1	09:00	Ok, muito bem. E se tivesse de pensar em pontos mais negativos. O que é que seria?
SPEAKER2	09:11	Pontos mais negativos. Algumas são um bocado traiçoeiras. Como se costuma dizer, mordem pelas costas.
SPEAKER1	09:19	Pois.
SPEAKER2	09:21	Há pessoas assim, mas pronto.
SPEAKER1	09:24	De facto. Ok. E acha que as suas colegas lhe conseguem dar apoio emocional



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

- no trabalho? Eu acho que já falou um bocadinho nisso, mas...
- SPEAKER2 09:39 Sim, dão, e eu também tento dar a elas, não é?
- SPEAKER1 09:44 Claro. Okay. E quando tem essas relações mais desfavoráveis, tendo em conta os pontos fracos que mencionou, como é que lida com essas situações?
- SPEAKER2 10:00 Bom, eu deixo-as acalmar um bocadinho e depois elas vão à razão e veem que estão erradas, muitas das vezes e depois fala-se e fica tudo bem.
- SPEAKER1 10:14 Ok, muito bem. Pronto. E agora queria falar das condições físicas de trabalho, ou seja, das condições da fábrica, neste caso. O que é difícil para si nas condições de trabalho, no ambiente físico, ou seja, os aspetos negativos, quais é que seriam?
- SPEAKER2 10:42 Os aspetos negativos, lá, do trabalho?
- SPEAKER1 10:47 Sim, na empresa.
- SPEAKER2 10:50 Se calhar a falta de aquecimento.
- SPEAKER1 10:55 Ok, sim.
- SPEAKER2 10:56 É mais um bocadinho incerta. Porque há zonas que são quentinhas e há outras zonas que são frias. E talvez tentar mudar isso, dava mais conforto ao pessoal lá.
- SPEAKER1 11:06 Sim, sim. E aspetos positivos, coisas que já se fazem bem na empresa.
- SPEAKER2 11:17 Coisas que já se fazem bem? Sei lá, tanta coisa, nem sei dizer.
- SPEAKER1 11:25 Ok, isso é bom sinal, não é? Se é quase tudo bom...
- SPEAKER2 11:29 Tem muita coisa boa, mas também tem outras coisas que prontas.
- SPEAKER1 11:34 Por exemplo...
- SPEAKER2 11:36 Temos um bom refeitório, que também não tem assim muito, o tal problema do aquecimento, mas prontas, temos um forno, temos o frigorífico, tem água quente para quem quiser lavar a louça, tem detergente da louça, pronto. É uma coisa boa.
- SPEAKER1 11:50 Exatamente, é isso que queremos saber.
- SPEAKER2 11:52 Uma coisa boa.
- SPEAKER1 11:54 Sim, sim.
- SPEAKER2 11:59 Pronto, as casas de banho também são grandes, tem muitas casas de banho. Também, pronto, não têm é água quente, na parte de lavar as mãos, e assim, não há. Tem chuveiros, para quem quiser, com água quente, claro. Também é uma coisa boa. Falta-lhe é o tal aquecimento, que às vezes uma pessoa chega



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



Città metropolitana  
di Roma Capitale



Prios



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

lá e é um frio.

SPEAKER1	12:17	Pois, e como é que lida, com as suas colegas, com esta falta de aquecimento? Há alguém que faça alguma coisa especial ou não?
SPEAKER2	12:32	Olha, reclamam, mas não fazem nada. O que é que uma pessoa vai fazer? Não pode fazer nada, só reclamar.
SPEAKER1	12:34	Pois.
SPEAKER2	12:34	Mas dentro da fábrica em si a temperatura é razoável. Há uns sítios mais quentes que outros, mas é razoável.
SPEAKER1	12:50	Ok. Pronto. Agora, queríamos falar um bocadinho das implicações para a gestão. Se calhar não tem muito a ver com a área em que trabalha, mas vamos tentar. Por exemplo, o que é que mudaria em termos de gestão, ou em geral, para melhorar a sua satisfação com o trabalho, o seu bem-estar profissional?
SPEAKER2	13:14	Não te sei dizer. Só se fosse mesmo tirar os minutos da obra. Eu acho que era bom para toda a gente.
SPEAKER1	13:23	Sim, ok.
SPEAKER2	13:29	Isto no fundo, as pessoas até trabalhavam com mais gosto, do que estar ali a ser pressionadas por aqueles minutos.
SPEAKER1	13:34	Pois.
SPEAKER2	13:35	Porque muitas das vezes é injusto.
SPEAKER1	13:37	Pois, isso é exatamente algo que a gestão poderia fazer.
SPEAKER2	13:39	É isso, é. Acho que as pessoas trabalhavam com mais vontade.
SPEAKER1	13:41	Ok, e pensando em empregados com alta sensibilidade, considera que existe alguma coisa que a gestão poderia fazer para melhorar o desempenho e o conforto dessas pessoas?
SPEAKER1	13:58	Era não pressioná-las. Porque estando sempre a pressionar e a chamar a atenção: "olha porque não é assim que se faz, olha porque tens que fazer mais, olha porque isto não chega". Eu acho que isto lhes deita a autoestima abaixo e eles até, com aquele sistema, até produzem menos. É a minha ideia de ver. Penso eu que...
SPEAKER1	14:25	Se calhar encontrar formas diferentes de dizer a mesma coisa.
SPEAKER2	14:33	De dizerem as coisas de outra maneira, as pessoas até, pronto, ouvem e não ficam tão revoltadas e depois até acabam por trabalhar com mais vontade. Penso eu.



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



Città metropolitana  
di Roma Capitale



Prios



SPEAKER1	14:44	Sim, não, faz todo sentido. Eu acho que sim. Okay. Pronto. Pronto, eu acho que é tudo o que eu queria perguntar, não sei se tem mais alguma pergunta sobre o projeto, ou seja o que for.
SPEAKER2	14:54	Não, por acaso não. Nem sabia desse projeto que vocês estão a fazer, não fazia ideia.
SPEAKER1	15:02	É, pois, nós temos muitos projetos na área. Pronto, e este aqui é uma coisa que ainda não foi muito desenvolvida em Portugal, que é a alta sensibilidade, e há muita gente que nem sabe bem o que é, não é?
SPEAKER2	15:17	Pois, pois não.





## Entrevista 12-01-2022.mp4

SPEAKER1	00:03	Pronto. Vamos começar então com o básico. E podia descrever o tipo de trabalho que faz atualmente?
SPEAKER2	00:13	Como costureira, coso à máquina, ou controlo as peças. Controlar é ver as linhas, ver se a peça tem defeitos, se está em modo de seguir para a frente. É o que eu faço mais.
SPEAKER1	00:30	Ok. E que experiências anteriores teve, sempre foi costureira?
SPEAKER2	00:35	Sempre foi a mesma profissão.
SPEAKER1	00:38	Ok. E ao escolher a sua profissão teve em conta a sua sensibilidade?
SPEAKER2	00:45	Não, não. Foi uma fase de ter que escolher o trabalho e foi esse que nessa altura havia mais e que estava mais perto de mim. E foi esse esse trabalho.
SPEAKER1	00:58	Ok, disse que se identifica um bocadinho como uma pessoa sensível. Quando é que percebeu que era uma pessoa sensível?
SPEAKER2	01:09	Quando vejo certos problemas ao meu redor, tanto de trabalho, como não só, isso deixa-me um bocado sensibilizada, de não poder fazer nada. As pessoas precisam de ajuda e tudo, mesmo no trabalho e não conseguir fazer nada. Isso deixa-me um bocado...
SPEAKER1	01:27	Pois, claro. E a alta sensibilidade, considera que a ajuda ou a incomoda, no seu trabalho? É algo que é vantajoso?
SPEAKER2	01:41	Não, acho que vantajoso no trabalho não é.
SPEAKER1	01:45	Ok.
SPEAKER2	01:46	Não, eu acho que não.
SPEAKER1	01:49	Ok. E como é que considera que a alta sensibilidade pode dificultar o seu trabalho? Em que medida?
SPEAKER2	01:59	Porque às vezes há coisas com as quais eu não estou de acordo ou que vejo que não estão bem e eu tenho tendência a tentar fazer barulho. Isso às vezes em vez de ajudar, prejudica mais, principalmente a mim.
SPEAKER1	02:16	Ok. Isso então é mais na relação com a gerência?
SPEAKER2	02:21	Os superiores. Sim, sim, sim.
SPEAKER1	02:27	Pronto. E nesse sentido queria falar então um bocadinho da sua relação com os superiores e com os gerentes. O que é que valoriza mais na relação com o seu supervisor? Ou também pode falar de dificuldades, também podemos abordar dificuldades.



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

- SPEAKER2 02:48 Eu não tenho assim muito... Como é que hei-de dizer, não falo muito com a entidade superior, mas em relação ao trabalho a gente vê sempre coisas que não estão bem, porque há coisas que a gente não consegue chegar lá, mas não aceita e não acha bem, mas também não consegue fazer nada. Não conseguimos ter esse entendimento, falar, discutir o que não está bem, ou o que achamos nós que não está bem. Ou neste caso eu. Mas não há muito aquela abertura de falar.
- SPEAKER1 03:23 OK.
- SPEAKER2 03:24 Não há aquela facilidade de comunicação, não.
- SPEAKER1 03:27 Ok, ok. Então algumas dificuldades de comunicação. E quanto a receber feedback, costumam receber feedback frequentemente?
- SPEAKER2 03:44 Ai sim, quando o trabalho não sai bem, quando o trabalho não corre bem, vêm ter muito connosco e falam. Mas quando somos nós, já não podemos falar o que a gente pensa, o que acha, mas eles falam. Do outro lado há sempre, chega sempre à nossa beira.
- SPEAKER1 04:05 Pois, pois. Então é assim um estilo um bocadinho, digamos assim, forçado, ou seja...
- SPEAKER2 04:12 É, é. Não é assim nada de grave, mas há sempre aquela diferença, aquela barreira entre o que manda e o que obedece. Há assim uma barreira.
- SPEAKER1 04:25 Então e gostaria de mudar esse tipo de gestão para algo mais aberto?
- SPEAKER2 04:33 Eu acho que eu gostaria de mudar, não sou eu que vou mudar nada, porque eu não posso fazer nada, mas eu acho que quando há um entendimento as pessoas trabalham melhor. Quando há um respeito e ouvem-se de parte a parte, as pessoas falam. Eu acho que o resultado é muito positivo. Eu acho que é mais positivo quando as pessoas estão satisfeitas com aquilo que fazem. Sentem-se bem, produzem mais. Quando uma pessoa está insatisfeita, está infeliz. Eu acho que a pessoa produz menos e eu acho que aqui em Portugal, os patrões, da parte patronal, ainda não perceberam isso ou ainda não entenderam ou não querem entender. Se fizerem a pessoa sofrer, se a pessoa estiver ali naquilo quase como um castigo, as pessoas não produzem o que poderiam produzir.
- SPEAKER1 05:26 Claro, não ficam motivadas.
- SPEAKER2 05:28 Não. Exato. Já não são motivadas quando é parte monetária, de dinheiro. Quando é de palavras, ainda piora.
- SPEAKER1 05:41 Pois, é verdade.
- SPEAKER2 05:44 Têm que ser muito motivadas para trabalhar bem. Eu acho que as pessoas para dar produção têm que se sentir felizes naquilo que fazem no trabalho.



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



Città metropolitana  
di Roma Capitale



Prios



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

SPEAKER1	05:52	Exatamente.
SPEAKER2	05:55	Não é? Eu penso assim.
SPEAKER1	05:59	Se calhar, isto é a minha ideia, em vez de darem só feedback negativo os supervisores podiam dar feedback positivo também.
SPEAKER2	06:07	Acho que às vezes as pessoas, não é? Por outro lado as pessoas podem passar por momentos que não são fáceis, estão a passar maus momentos, derivados de problemas de casa ou assim, e não conseguem produzir naquela altura. Mas se houver um entendimento, as pessoas se souberem porquê, e incentivarem e ajudarem, as coisas podem podiam melhorar. Mas não, quando a pessoa está mal, ainda atacam mais.
SPEAKER1	06:31	Pois.
SPEAKER2	06:32	E a pessoa estando mal, ainda mais mal fica, pior é, não é?
SPEAKER1	06:36	É verdade.
SPEAKER2	06:37	É a mentalidade de quem está sempre à frente das coisas. Mas não sou eu que vou mudar agora.
SPEAKER1	06:46	Pois, mas pode ser que no futuro mude.
SPEAKER2	06:48	Sim, espero bem que sim, porque está mais que visto que há países em que os gerentes e os trabalhadores têm muito boa ligação e produzem muito melhor. Produzem muito e bem, não é? Quando uma pessoa se sente feliz, o que é que faz? Produz mais, não é? Com mais alegria, uma pessoa faz mais. Se eu estou infeliz, não me apetece fazer nada.
SPEAKER1	07:15	Pois é isso, temos de mudar. Então em relação às relações desfavoráveis com os supervisores, já falámos um bocadinho. Agora queria falar um bocadinho da relação com colegas. Queria perguntar quais são os pontos fortes na sua relação com as suas colegas.
SPEAKER2	07:39	Eu já trabalho há 42 anos, desde sempre dei-me bem com os colegas. Costumo eu dizer, a parte que eu mais gosto de trabalho é a parte que a gente está com os colegas, da parte do almoço, dos intervalos... Aquela convivência. Não tenho nada que dizer de nenhuma colega e gosto das minhas colegas. Sempre tive um bom ambiente com elas.
SPEAKER1	08:12	Pronto, isso é muito bom. E consegue pensar em algum desafio que sinta num relacionamento, por exemplo quando tem de lidar com conflitos? De certeza que alguma coisa desse género acontece.
SPEAKER2	08:29	Sim, acontecem sempre coisas. E olhe, tento acalmar. Às vezes entre elas, entre algumas, há sempre umas pequenas coisas. Eu, o que posso fazer é acalmar, porque eu não gosto de barulhos nem gosto que as pessoas, principalmente no trabalho, se estejam a dar mal. Eu tento evitar isso e tento



que elas se mantenham unidas porque não ajuda nada estarem zangadas, já basta os problemas que muitas vezes existem por trás, derivado ao gerente, e depois entre elas não é muito saudável nem é muito bom. Eu tento que a gente se dê todas mais ou menos bem. Não há 100%, que nunca há, mas que a gente se consiga entender. Tento sempre.

- |          |       |   |
|----------|-------|---|
| SPEAKER1 | 09:14 | Sim, ok. Então considera que é importante entre colegas darem apoio emocional uns aos outros?   |
| SPEAKER2 | 09:25 | Sim, sim, é muito importante. Eu acho que se estamos ali, nós passamos a maior parte do tempo no trabalho, a maior parte das horas da nossa vida a gente passa ali e eu acho que devemos manter-nos muito unidos e dar apoio uns aos outros. Acho que é muito importante não haver rivalidades, porque eu acho que haver rivalidades é muito mau no trabalho. Seja onde for, é muito mau e eu acho que é onde a gente passa a maior parte do tempo e devemos manter-nos unidos e ajudarmo-nos uns aos outros, para ser mais fácil estas horas de trabalho, estes dias, estes meses, eu acho que é muito bom, não é? |
| SPEAKER1 | 10:03 | Exatamente. Então na terceira área queria abordar as condições físicas do trabalho, ou seja, da fábrica, neste caso em que trabalha. Então, o seu trabalho só pode ser realizado presencialmente, não é?  |
| SPEAKER2 | 10:31 | Pois, claro.  |
| SPEAKER1 | 10:33 | E existe alguma coisa da qual não goste no seu ambiente físico, ou seja, no ambiente da fábrica? Por exemplo, falta de iluminação, temperatura, coisas desse género.  |
| SPEAKER2 | 10:53 | A gente já se queixou algumas vezes que a iluminação não é a melhor, embora não falte iluminação, mas eu acho que não é a melhor porque a costura é um trabalho que a gente, por exemplo, temos de estar muito fixas com a vista e prejudica muito a vista. Eu acho que a iluminação não é a melhor, mas os técnicos dizem que sim, que está bem, e eu não sou perita nisso. Eu não vejo assim nada de muito mau, embora essa questão da iluminação, talvez houvesse outros meios, porque aquilo é fechado, a iluminação é artificial, e a iluminação artificial faz muito mal à vista.                             |
| SPEAKER1 | 11:45 | Pois, claro.  |
| SPEAKER2 | 11:46 | Muitas horas seguidas, sempre. Mas se eles dizem que está bem, que está tudo dentro das normas. Vêm lá muitos técnicos, isso vêm. E se está dentro das normas, o que é que eu vou dizer?  |
| SPEAKER1 | 11:58 | Pois, eles se calhar deviam ouvir o feedback dos trabalhadores, não é?  |
| SPEAKER2 | 12:01 | A gente fala, mas eles dizem que está dentro das normas. Mas muitas colegas minhas, a maior parte delas tiveram que usar óculos, como é o meu caso, tenho sempre de mudar de graduação e assim. E isso tem muito a ver, porque  |



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

mesmo, por exemplo, o oftalmologista diz no meu caso que é a vista cansada. Tenho a vista cansada do trabalho, só pode ser, eu não trabalho com computadores. E a gente tem que estar ali e ver aquilo, são coisinhas muito miudinhas, prejudicam um bocado, mas pronto. Mas de resto não tenho nada assim.... Não é nada espetacular, não é uma firma assim espetacular. Também não conheço muitas outras, mas nesse aspeto, estamos dentro dos limites.

- |          |       |  |
|----------|-------|--|
| SPEAKER1 | 12:48 | OK. E em relação a aspetos positivos? Há alguma coisa que consiga indicar na empresa?  |
| SPEAKER2 | 12:58 | Positivos? Quer dizer, eles pagam aquilo que nos é estipulado por lei. Mas é uma firma que, nesse aspeto de pagar a horas, essas coisas todas, nunca tivemos razão de queixa. Agora, tem uma coisa que nos deixaram para trás, que nós tínhamos uma categoria e deixaram de remunerar por essa categoria. Quer dizer, a categoria agora não vale nada. É só esse aspeto que a gente, nós que somos mais velhas, ficamos assim um bocado "Então?" Nós tínhamos uma categoria, devíamos manter essa categoria. Temos a categoria, mas só de nome, que de resto não temos mais nada, é só o nome que lá está na ficha. É isso que nos deixa assim um bocado entristecidas, de não nos darem valor, por aquilo que a gente é. Mas quer dizer, ele pagam a horas, pagam aquilo que devem pagar, só aquilo tudo direitinho, o que é que a gente vai fazer? |
| SPEAKER1 | 14:03 | Pronto, isso já é positivo. Em Portugal, nem sempre acontece.  |
| SPEAKER2 | 14:08 | Pois, infelizmente é verdade, não temos assim muita razão de queixa, o que é que vamos fazer? Não podemos fazer mais nada. Está assim, tudo dentro dos conformes. Enquanto há firmas que eles dão isto, dão aquilo aos funcionários, aos empregados, eles não dão nada, mas estão dentro dos conformes... Temos que aceitar.   |
| SPEAKER1 | 14:40 | Pronto. Agora queria fazer um pequeno sumário das outras perguntas, mais ou menos daquilo de que falámos. Por exemplo, que traços de sensibilidade é que utiliza no trabalho? Se tivesse de pensar assim em algum traço de sensibilidade que a ajuda no trabalho, qual seria? Pode pensar por exemplo na relação com os colegas.   |
| SPEAKER2 | 15:17 | Olha, a convivência. Estive agora uns meses de baixa e sinto aquela necessidade de estar com elas, conviver com as minhas colegas. Não é propriamente trabalho, não estou a morrer pelo ambiente de trabalho. Neste momento não estou a morrer pelo ambiente de trabalho e o ambiente de trabalho é relacionado com os superiores, mas com as minhas colegas sinto aquela falta de estar com elas, estar na hora de almoço com elas, aquele convívio, não é?   |
| SPEAKER1 | 15:51 | Sim, sim. A parte mais emocional, se calhar?   |



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



Città metropolitana  
di Roma Capitale



Prios



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

SPEAKER2	15:54	Sim, é mais isso, é mais isso.
SPEAKER1	15:56	Ok. E o que é que mudaria no seu trabalho para melhorar o bem-estar profissional? Assim fazer um pequeno sumário daquilo que já falámos.
SPEAKER2	16:08	O que é que eu fazia? Criar um bom ambiente entre a gerência e as empregadas para haver um ambiente melhor, para a gente produzir mais e ver o que é que não está bem e o que é que se podia mudar para haver um melhor ambiente laboral. Fazia isso se fosse eu que mandasse, se fosse eu a gerente, que os patrões são estrangeiros, mas temos a gerente. Se fosse eu a gerente, eu ouvia mais as empregadas, as costureiras, para saber o que é que se passava para tentar trabalhar melhor. Era isso.
SPEAKER1	16:54	Pronto. Pois, pois, temos de trabalhar com a gerência também. Pronto foi a última pergunta, então, queria perguntar se tem algumas dúvidas sobre o projeto ou sobre algum tópico.
SPEAKER2	17:12	Não. Pelo que eu estou a ver, se servir para alguma coisa boa, é bom.
SPEAKER1	17:21	Esperemos que sirva.
SPEAKER2	17:24	Que esta indústria, este relacionamento que há entre patrões e empregados teria de mudar um bocado.
SPEAKER1	17:33	Pois, não só na alta sensibilidade, mas em geral.
SPEAKER2	17:37	Sim, sim. Havia de haver mais união e mais frutos positivos.
SPEAKER1	17:46	Pois, mas pronto. Agradeço-lhe mais uma vez a disponibilidade.



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



Città metropolitana  
di Roma Capitale



Prios

This project has been funded with the support from the European Commission. "PRO-MOTION.Sensitive career management" 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IP1-SOC-IN This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.







AUD-20220121-WA0014.m4a

- SPEAKER1 00:01 Vamos então passar às perguntas com maior desenvolvimento . Só um momento para eu aceder às perguntas. Primeira pergunta: com o que é que associam pessoas altamente sensíveis? Gostava de saber a vossa opinião. Tendo em conta aquilo que eu disse, queria saber mais sobre a vossa opinião. O que é que para vocês é uma pessoa altamente sensível?
- SPEAKER2 00:32 Posso começar eu?
- SPEAKER1 00:34 Sim, sim.
- SPEAKER2 00:34 Pronto, para mim é uma pessoa que está sempre atenta ao modo de ser dos outros e ver em que é que isso pode fazer bem a toda a gente no conjunto. Que o bem de cada um é o bem de todos e vice-versa.
- SPEAKER3 00:53 [Impercetível] Isso já não é assim, Luz.
- SPEAKER2 00:54 Para mim é.
- SPEAKER4 00:58 Se uma pessoa for sensível pode ser isso, pode ser atenta aos outros.
- SPEAKER1 01:03 Sim, isto não há respostas corretas nem erradas, é só mesmo uma questão de opinião.
- SPEAKER5 01:09 Sim, também acho que sim.
- SPEAKER1 01:18 E numa primeira parte queria saber... Eu acho que as senhoras se identificam como pessoas altamente sensíveis de acordo com o teste que já fizemos, como é que pensam que a sensibilidade vos afeta no vosso desempenho profissional? Nas tarefas profissionais, tem algum efeito, não tem?
- SPEAKER3 01:52 Depende de como nos tratam quando nós trabalhamos, por exemplo. Se nós estamos a fazer o nosso trabalho, mas se estiver alguém ao nosso lado que nos esteja a pressionar e a tentar que uma pessoa faça de uma maneira ou faça de outra e isto seja constante, ficamos mais sensíveis ao nosso desempenho.
- SPEAKER1 02:30 E consideram que existe alguma vantagem na alta sensibilidade na nossa área?
- SPEAKER2 16:08 Se tiver um bom aproveitamento, acho que sim. E acho que isso até se vê de alguma maneira. Por exemplo, todos os anos recebemos um papel para preencher, se temos condições de trabalho, se somos bem tratadas... Há assim umas coisas, além do que estamos aqui a fazer. De alguma maneira, em algum grau, estão a tratar disso. Estão a ter isso em conta.
- SPEAKER1 03:00 Ok. E queria saber também um bocadinho sobre a vossa relação com os vossos supervisores. Como é que é? É uma relação positiva? Um bocadinho mais negativa?



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

SPEAKER2	03:14	Negativa. É mais para o negativo.
SPEAKER1	03:18	Ok, porquê?
SPEAKER2	03:19	Porque eles pensam de uma maneira e nós pensamos de outra.
SPEAKER4	03:24	Mas quando se trata de superiores, quem? O supervisor direto ou os chefes?
SPEAKER1	03:47	Ambos, na verdade. Por exemplo, falando do supervisor direto, como é a vossa relação?
SPEAKER3	03:57	Se for o chefe, está bem. Mas se for patronato, não está.
SPEAKER4	04:00	Não está, está péssimo.
SPEAKER1	04:03	E quais são alguns dos desafios com os patrões?
SPEAKER2	04:15	Falta de comunicação. Não é?
SPEAKER1	04:16	Falta de comunicação?
SPEAKER3	04:19	Não são pessoas acessíveis, não se pode ter uma conversa com eles. Há sempre um recado a dar e é o máximo que se consegue.
SPEAKER5	04:24	E ela quer por as ideias dela sem consultar-nos a nós.
SPEAKER3	04:35	Sem sequer vir à nossa beira.
SPEAKER1	04:41	Ok, já estou a perceber um bocadinho a situação. E considera então que não existe apoio emocional por parte dos patrões?
SPEAKER3	04:54	Não.
SPEAKER2	04:55	Não. Nenhuma.
SPEAKER5	05:01	Pelo contrário, é cada um por si.
SPEAKER2	05:02	Pois, cada um por si.
SPEAKER4	05:06	Não é preocupar, é puxar para baixo. Em vez de ser para cima, é para baixo.
SPEAKER1	05:13	Pois. E há alguma coisa que façam para lidar com essa relação com os patrões? Para lidar um bocado com esses aspetos negativos?
SPEAKER4	05:27	Ela não ouve ninguém.
SPEAKER5	05:31	Ela não dá possibilidade para isso.
SPEAKER1	05:35	Não, pois. Estou a perceber. E existe alguma coisa que conseguissem sugerir para resolver um bocadinho essa situação?
SPEAKER2	05:49	Não.
SPEAKER3	05:50	Eu acho que há sempre qualquer coisa. Por exemplo temos uns papéis [imperceptível].



Erasmus+

PRO-motion  
Sensitive career  
management

SPEAKER4	05:56	Ela não deixa.
SPEAKER2	06:01	Ela tem lá os papéis e ela podia não dar resposta nenhuma, mas havia de os ler.
SPEAKER3	06:09	Não é ela que os lê.
SPEAKER5	06:13	Ela é muito influenciável. Se ninguém o faz, ela também não faz.
SPEAKER3	06:18	Exato.
SPEAKER1	06:20	Pois, então ela também não dá feedback...
SPEAKER5	06:23	Exatamente. Não dá espaço.
SPEAKER3	06:27	Ela não dá abertura.
SPEAKER2	06:30	Mas olha que até a compreendo. Eu acho que se ela nos desse abertura, éramos nós que a comíamos viva e ela tem muita chicha.
SPEAKER1	06:54	[Connection lost for a few seconds] Pronto, então essa seria uma possível solução. Uma maior abertura para...
SPEAKER4	07:00	Mas ela não quer, não está interessada nisso.
SPEAKER6	07:03	Mas vocês não têm nenhuma caixinha de sugestões?
SPEAKER3	07:07	Temos.
SPEAKER6	07:09	E ela não vê, é isso?
SPEAKER3	07:13	Ver ela vê, mas ela não deve ler nada. Deve por no lixo, porque ela não faz nada.
SPEAKER2	07:17	Pois não. Ler, lê, mas não liga nada.
SPEAKER5	07:23	Não liga nada.
SPEAKER4	07:25	Ri-se do que está escrito, não faz mais nada.
SPEAKER2	07:27	É.
SPEAKER1	07:29	Pois, pronto. Já percebemos que a relação com os chefes não é a melhor, agora queria falar um bocadinho da relação entre colegas e outros colaboradores. Como é a vossa relação em geral, entre vocês e com outras colegas?
SPEAKER5	07:51	É boa.
SPEAKER2	07:52	É.
SPEAKER4	24:20	Sim.
SPEAKER1	07:56	Quais são os pontos fortes que me poderiam identificar na relação?



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

SPEAKER4	08:01	Nós somos todas a favor umas das outras e contra a patroa.
SPEAKER1	08:08	Ok.
SPEAKER5	08:11	É assim, eu também não concordo com tudo, não é? Mas também não concordo com tudo de maneira nenhuma, nem entre colegas, nem entre patrões e empregados.
SPEAKER2	08:18	Também é verdade.
SPEAKER3	08:19	Sim, sim.
SPEAKER5	08:24	Mas acho que nesse aspeto, entre colegas, o ambiente é bom.
SPEAKER1	08:31	Existe um ambiente de apoio emocional entre colegas?
SPEAKER4	08:36	Penso que sim.
SPEAKER3	08:40	Não com todas, nem todas.
SPEAKER2	08:44	Mas pronto, isso é normal, a gente quando conversa não está ali a falar para toda a gente, é com a que estiver mais próxima. E nesse aspeto acho que temos uma boa relação, entre todas.
SPEAKER3	08:54	Sim, sim.
SPEAKER4	08:55	É claro que falamos mais com umas que com outras, é normal.
SPEAKER1	08:57	Claro, claro. E se tivessem de pensar em algumas dificuldades na relação com os colegas, o que é que indicariam?
SPEAKER5	09:08	Dificuldades? Mudar por exemplo o modo de ser a nível de gerir o trabalho, de separar o lixo, por exemplo, coisas básicas.
SPEAKER1	09:20	Sim.
SPEAKER4	09:21	Coisas que elas tenham de mudar o modo de ser que tinham, às vezes deixam para lá, não é delas, como não têm apoio de cima também não querem favorecer nada. Eu acho que isso não havia de ser visto assim, mas pronto...
SPEAKER1	09:34	Pois, e como é que lida com esses desafios? Quando as colegas, por exemplo, não querem separar o lixo, ou algo assim.
SPEAKER4	09:38	Às vezes faço eu isso na frente delas. E outras vezes digo, e pronto, fica dito, mais nada. Que é que eu posso fazer? São todas grandinhas.
SPEAKER1	10:00	Claro. E as outras senhoras, algum outro fator desfavorável que possam indicar ou que queiram indicar?
SPEAKER3	10:09	A diferença de opiniões sobre certos assuntos...
SPEAKER5	10:14	Mas isso até é natural que haja.





Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

SPEAKER4	10:16	Pois, há pessoas com quem nos conseguimos entender melhor, que combinam mais com o nosso feito, outras não. Depende.
SPEAKER1	10:26	É verdade. Ok, então, a terceira área desta entrevista são as condições físicas de trabalho, ou seja, as condições do local de trabalho. O que é que consideram difícil... Pronto, as senhoras trabalham numa fábrica, nas condições físicas da fábrica? Existe alguma coisa a melhorar?
SPEAKER2	11:01	Muita coisa. É preciso arejamento naquela fábrica...
SPEAKER3	11:11	É preciso tirar os fios elétricos do chão...
SPEAKER5	11:15	É, exato.
SPEAKER1	11:17	OK, e condições favoráveis? Do que é que gostam das condições da fábrica?
SPEAKER3	11:31	Já houve, agora não.
SPEAKER4	11:38	Agora está muito melhor, por isso para mim está bem.
SPEAKER2	11:42	Então tu não trabalhaste no tempo em que nós trabalhámos, aí Jesus.
SPEAKER2	11:48	Olha, trabalhei num sítio onde nos faltava uma parede, por isso...
SPEAKER1	11:52	Por exemplo algumas coisas a indicar: se existe alguma sala de convívio, se o ritmo de trabalho é aceite, como é que está a nível de temperatura, se existe luz natural ou não, esse tipo de coisas.
SPEAKER2	12:11	Temos luz natural...
SPEAKER5	12:15	É um bocadinho, não dá para nada.
SPEAKER4	12:19	Há falta de luz solar, mas é do outro lado, nós temos as janelas, e ainda temos uma telhita de vidro lá em cima. Não estamos assim mau de todo.
SPEAKER6	12:27	E com a pandemia, houve alguma medida que vocês tenham achado favorável a nível, por exemplo, de higiene, ou nem isso foi favorável?
SPEAKER3	12:36	Sim, sim, tem o álcool gel em todo o lado, e deram ainda assim um frasquinho a cada uma. E as máscaras...
SPEAKER4	12:42	Deram as máscaras, puseram divisórias no refeitório...
SPEAKER3	12:49	Limpeza nos intervalos...
SPEAKER4	12:53	De manhã e à tarde temos sempre de medir a febre... Nesse aspeto acho que é o razoável.
SPEAKER3	13:00	Sim, aí não há muito a fazer.
SPEAKER4	13:03	Dividiram os horários, para não entrarem todos ao mesmo tempo.
SPEAKER1	13:08	OK, então e existe... Não é exatamente horários flexíveis, mas existem turnos



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



Città metropolitana  
di Roma Capitale



Prios

This project has been funded with the support from the European Commission. "PRO-MOTION.Sensitive career management" 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IP1-SOC-IN This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

desfasados?

SPEAKER2	13:17	Sim, turnos desfasados.
SPEAKER1	13:25	Agora queria fazer assim umas últimas perguntas mais gerais. Se pudessem mudar alguma coisa, o que é que mudariam no vosso trabalho para melhorar o vosso bem-estar profissional?
SPEAKER3	13:45	Por umas janelas maiores, arejar mais.
SPEAKER4	13:55	Ventilação.
SPEAKER1	13:57	Ok. Ok. Isso é importante. E pensando nos empregados com alta sensibilidade, existe alguma coisa de especial que se pudesse fazer para melhorar o bem-estar deles?
SPEAKER3	14:19	Só se mudar a patroa e as chefas.
SPEAKER1	14:22	Ok, mudar a gestão, então, se calhar mudar o estilo de gestão.
SPEAKER5	14:29	Mais um bocado era mudar tudo.
SPEAKER4	14:37	Isso era muito fácil e até é um bocado fantasia, mas eu sempre ouvi dizer que se quiseres mudar o mundo à tua volta, muda-te a ti mesmo. Nós é que temos de encontrar a nossa maneira de estar que se adequa...
SPEAKER3	14:48	Mas não é fácil, não é fácil.
SPEAKER2	14:52	Não é fácil em lado nenhum.
SPEAKER3	14:55	E depois há uma coisa, a gente não consegue mudar grande coisa visto que a idade já não ajuda.
SPEAKER6	15:02	Olhem uma questão. Vamos imaginar que vocês estavam num sítio a trabalhar, que levavam, por exemplo, com vento o dia todo. Elas eram sensíveis à vossa situação e mudavam-vos de sítio ou não iam compreender isso?
SPEAKER4	15:21	Não, mas arranjavam maneira de resolver.
SPEAKER3	15:24	Sim, sim, sim.
SPEAKER5	15:26	Arranjavam.
SPEAKER6	15:29	Mas se vocês fossem uma pessoa que fosse sensível e precisasse por exemplo de sair cinco minutos e ficar numa sala a descansar um bocado, também são sensíveis a isso?
SPEAKER2	15:42	Não. Se a gente se sente mal, levantamo-nos e vamos à casa de banho, ninguém nos prende por isso.
SPEAKER3	15:52	Quando a gente se sente mal, ir à casa de banho é o melhor sítio.



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

SPEAKER5	16:03	Quando alguém se sente mal vão lá para dentro, não me parece que seja assim também uma tirania.
SPEAKER2	16:10	Ainda vêm com elas um bocadinho cá para fora.
SPEAKER6	16:11	Pronto, vá lá.
SPEAKER4	16:20	A nossa chefe não tem sensibilidade nenhuma, já foi tempo em que ela vinha, agora não, agora sais, mas picas o cartão.
SPEAKER2	16:31	Às vezes acontece, a gente vem cá para fora e não se pica nada.
SPEAKER3	16:39	Mas atenção, que não são sempre as mesmas.
SPEAKER6	16:46	Mas para isso acontecer, uma pessoa está-se a sentir mal, não pode a pessoa simplesmente dizer "Olhe, preciso de tirar 10 minutos porque..."
SPEAKER5	16:55	Não, não, não.
SPEAKER6	16:58	"...estou farta de ouvir o barulho da camioneta."
SPEAKER5	16:59	Algumas tiram 20 minutos... Quando elas não querem fazer nada, vão lá para dentro para esquecer.
SPEAKER3	17:11	É, algumas...
SPEAKER1	17:13	Ok, eu acho que deu para perceber que não existe uma sensibilidade à alta sensibilidade por parte dos patrões, ou da patroa, neste caso.
SPEAKER4	17:21	Não, nesta aqui. Que já tivemos vários patrões, e eram todos muito sensíveis. Menos esta. É portuguesa e basta.
SPEAKER1	17:39	Pronto, eu acho que nós já tivemos as respostas necessárias, não sei Joana, se querias perguntar mais alguma coisa.
SPEAKER6	17:48	Só ia perguntar se vocês acham então que os estrangeiros é que deviam estar aí.
SPEAKER4	17:57	Eu não acredito que eles sejam melhores, acredito é que eles são mais refinados a tratar-nos bem. Eu também estou com elas, eu trabalho melhor com estrangeiros do que com portugueses.
SPEAKER6	18:06	Se calhar é falta de formação.
SPEAKER3	18:12	Nós já tivemos o Sr. Reis, o Sr. Nata, foram todos mais sensíveis do que esta aqui.
SPEAKER6	18:23	Mas então se calhar a vossa atual gerente, ou patroa, ou chefe, precisava de mais formação para saber lidar com os trabalhadores.
SPEAKER3	18:32	Exatamente.
SPEAKER4	18:34	Oh, sim. Eu sempre disse que ela é assim. É o problema maior dela, ela não





Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

tem como lidar com a gente, porque não tem formação específica.

SPEAKER2	18:42	Ela não sabe lidar, e depois tem um certo medo. É por isso que ela faz aquela cara ruim, aquilo é tudo medo.
SPEAKER6	18:53	Temos de fazer uma formação à senhora.
SPEAKER3	18:57	Acho bem.
SPEAKER3	18:57	É isso.
SPEAKER6	19:00	Não eu, que eu não percebo nada disso.
SPEAKER1	19:02	Nós vamos levar estes resultados para o projeto e depois nós temos uma plataforma, que vai incluir formação, por isso... Depois temos de indicar esta senhora.
SPEAKER5	19:14	Acho bem.
SPEAKER1	19:18	Ok.
SPEAKER4	19:22	Concordo, e se houver alguma pessoa que tenha problemas em dar o nome, o meu nome pode aparecer lá, não há problema nenhum.
SPEAKER1	19:33	Não, não, que o nosso estudo é anónimo.
SPEAKER4	19:37	É anónimo, mas lá está, o meu nome pode aparecer porque eu não tenho problemas.
SPEAKER6	19:43	Ótimo.
SPEAKER1	19:45	Ok, muito bem. Não sei se têm mais alguma pergunta sobre o projeto ou outra coisa qualquer que queiram perguntar.
SPEAKER3	19:58	Eu acho que já dissemos tudo. A gente gostava de dizer isso era a ela.
SPEAKER1	20:03	Pois, por acaso também precisamos de entrevistar empregadores.
SPEAKER6	20:14	Se ela quiser fazer uma entrevista...
SPEAKER3	20:16	Olha então façam o favor de comunicar a ela, então.
SPEAKER6	20:22	Ok, eu vou tentar saber quem é a personagem e vejo isso.
SPEAKER1	20:50	Pronto, eu acho que podemos acabar por aqui. Agradeço imenso a vossa participação, vai ser muito útil para o nosso estudo.
SPEAKER6	21:04	Muito obrigada.





Focus Group 9 Feb, 15.10\_.aac

SPEAKER1	00:00	Para começar gostava de saber o que entendem por alta sensibilidade.
SPEAKER2	00:14	É quando nos deixarmos facilmente afetar por estímulos externos.
SPEAKER3	0:23	E quando esses estímulos externos comprometem o nosso desempenho de funções.
SPEAKER4	0:29	Muitas vezes pode ter consequências físicas, as pessoas ficam nervosas, começam a chorar muito e têm de ter um escape.
SPEAKER1	00:43	Ok, eu vou ler uma definição um bocadinho mais ampla. Portanto a alta sensibilidade é um traço de temperamento que descreve as diferenças na sensibilidade ambiental, tanto positivas ou negativas. Por exemplo, para as pessoas altamente sensíveis e o ambiente é particularmente importante. Elas reagem intensamente a estímulos externos como barulho ou cheiros fora do normal até, e a estímulos internos, como por exemplo ter fome ou sentir dor. Isto significa que um ambiente demasiado estimulante pode ser cansativo e stressante para uma pessoa com alta sensibilidade. Portanto, as pessoas com alta sensibilidade muitas vezes sentem-se incomodadas por mudanças no local de trabalho e por um grande número de impulsos. Por exemplo, se lhes são dadas ordens, por exemplo se existe muito barulho à sua volta, muita gente a conversar, coisas desse género. Por outro lado, aspetos positivos: são pessoas que processam a informação profundamente e são muito eficientes nas relações com os outros, por exemplo esforçam-se para criar um ambiente positivo nas relações com os outros e são bastante criativas e inovadoras sob condições favoráveis. Portanto, é mais ou menos isso que é a alta sensibilidade no contexto profissional. Neste sentido, a minha pergunta é como é que a alta sensibilidade afeta o vosso desempenho profissional, na vossa opinião.
SPEAKER3	02:43	Posso-te dizer que eu não consigo estar a ouvir música e a trabalhar, ou por exemplo aquelas pessoas que ouvem música e estudam, para mim sempre esteve fora, e eu, a não ser que esteja a fazer alguma coisa muito taxativa, copiar colar, ou muito técnica e que não precise de estar concentrada, não consigo trabalhar com música, porque começo a cantar. Não consigo.
SPEAKER2	03:07	Eu também sinto que passo pelo mesmo, depois começo a cantar automaticamente, principalmente se conhecer a música. Mas se for tipo uma sinfonia, não tenho problemas.
SPEAKER3	03:11	Eu não consigo.
SPEAKER2	03:13	Só há o instrumental.
SPEAKER3	03:14	Eu não consigo. Não consigo trabalhar com música.
SPEAKER4	03:17	Eu tenho de trabalhar com música. Mas lá está, também depende, se for uma



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

tarefa que não exija estar a ler alguma coisa e que tenha de tirar informação específica e se estiver a ouvir música, já me distraio mais. Mas se for algo criativa tenho de estar a ouvir música, porque senão eu própria acabo por ser muito monótona no que estou a fazer

- |          |       |  |
|----------|-------|--|
| SPEAKER2 | 03:42 | Para mim se for algo criativo não funciona. Tem de ser algo mecânico, tipo copy-paste.   |
| SPEAKER5 | 03:51 | Eu penso um bocado como a Joana disse. Se estiver a ler não consigo ter música, mas pode estar barulho à minha volta, é-me irrelevante, mas não consigo estar a ouvir música. Mas se estiver a escrever, se estiver a redigir, preciso de estar a ouvir música para me concentrar.   |
| SPEAKER1 | 04:09 | Pois, ajuda. E vocês consideram que a alta sensibilidade vos pode ajudar no vosso trabalho de alguma forma?  |
| SPEAKER2 | 04:34 | Se sermos altamente sensíveis é bom no nosso trabalho?   |
| SPEAKER1 | 04:37 | Sim.   |
| SPEAKER4 | 04:38 | Eu acho que pode ajudar nas relações interpessoais. Pelo menos no meu caso, considerando-me uma pessoa sensível, se vir alguém aparentemente mais triste vou querer tentar ajudar, ou seja, crio mais empatia com as pessoas, mas eu acho que tenho mais consequências negativas, porque por exemplo se alguém me repreender em relação a algo que tenha feito mal, de uma forma que até pode não ser agressiva, mas como sou mais sensível, vai ser, já me vai afetar o resto do dia.   |
| SPEAKER1 | 05:15 | OK. É normal.  |
| SPEAKER3 | 05:18 | Sim, mas isso é verdade. Às vezes como eu sinto, mas isso tem que ver também com experiências passadas a nível profissional, mas sinto que se for abordada, não pela chefia mais direta, porque há uma relação diferente, mas se for com uma chefia acima, às vezes uma pequena mensagem pode-me deixar nervosa, logo. E até pode não ser nada de especial e a pessoa pode não estar com a intenção de criar, digamos assim, algum pânico na pessoa, mas uma pessoa fica logo nervosa. Eu pelo menos sinto-me assim, e fico "Vamos lá, o que é que vem aí?". Por isso às vezes uma mensagem basta para destabilizar um bocado aquele sentido de harmonia que tens durante o dia e ficas ali por uns minutos "O que é que se passa?". |
| SPEAKER2 | 06:18 | Eu por exemplo, o que se passa comigo no meu trabalho, como eu não trabalho à porta fechada, tenho muitas vezes que atender clientes. E eu faço isso para por exemplo substituir outras pessoas, que não estão lá para fazer o atendimento. Isso também me distrai muito, nesse sentido não é muito bom ser altamente sensível, porque se eu estiver a fazer alguma tarefa que exija mais concentração, criatividade, isso quebra o meu raciocínio e depois demoro mais tempo a retornar.  |



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



Città metropolitana  
di Roma Capitale



Prios



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

- SPEAKER5 07:03 Acho que a alta sensibilidade pode ter aspetos bons, mas também muito negativos. O facto de por exemplo numa situação de stress, ou numa situação que tenha de entregar algo num x prazo e o prazo estar curto, é mais tendencial que se perca e não consiga do que se foque e consiga abstrair daquela pressão.
- SPEAKER1 07:33 É verdade. Agora queria falar um bocadinho nas relações com a chefia, em especial, e com os supervisores. Para começar, queria perguntar como é a vossa relação com os vossos superiores.
- SPEAKER3 08:01 Eu acho que a relação é bastante positiva e acho que sobretudo porque lidamos mais com a chefia direta, digamos assim, acho que a relação é bastante positiva e traduz-se num bom espírito de equipa. E acho que toda a gente tem uma boa relação, precisamente porque isso também é estimulado a partir de cima. Por isso eu acho que a esse nível, que funcionamos muito bem.
- SPEAKER4 08:44 Eu acho que às vezes falta mais tempo para ouvir o empregado. Claro que isso tem a ver com as circunstâncias, mas se houvesse, por exemplo, um tempo específico para ouvir a pessoa, sem haver tantos momentos de "Agora não posso, estou muito ocupada.", porque acontece muito. Acho que ainda poderia trazer uma relação melhor, porque às vezes nós até podemos estar com uma dúvida que nos impede de dar o passo seguinte para o que estamos a fazer e pode correr bem, mas podia correr melhor.
- SPEAKER1 09:27 Ok.
- SPEAKER5 09:28 Eu posso dizer aqui um bocado a minha experiência. Na minha curta vida profissional, acho que já tive os três polos de chefia. Uma chefia que via por dia 5 minutos no máximo, e nem sequer sabia dela durante semanas. Uma chefia que estava as 8 horas do dia literalmente ao nosso lado, não no sentido de controlar, mas no sentido de "Estou aqui, para trabalhar também contigo e ajudar." Claro, sendo com funções diferenciadas, do cargo, e o meio-termo, o bom dos dois mundos. E há uma linha muito direta na minha interpretação entre a produtividade e o que consegues ou não fazer e o ambiente de trabalho nesta proximidade. Se tu tiveres uma chefia que crie um bom ambiente de trabalho e tenha um canal de proximidade bom ou razoável, sentes-te muito melhor para fazer as coisas, confiante, vai-te transmitir mais tranquilidade, mais segurança, e isso vai-se refletir nos teus resultados. Por outro lado, se tiveres o extremo oposto, que é uma chefia ausente, que não está lá, vais-te sentir perdido, vais ser muito mais propício a cometeres erros, constantemente e vais imperativamente entrar no mundo da desmotivação, desânimo, em alguns casos quase até de depressão, porque está abandonado, literalmente. Por isso a relação com a chefia é muito importante, principalmente as mais diretas.
- SPEAKER1 11:28 Então para ti seria mais importante ter um estilo de liderança, por exemplo,



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



Città metropolitana  
di Roma Capitale



Prios



mais motivador por parte da chefia?

SPEAKER5	11:35	Sim, sim. Mais presente. No geral, e voltando a ressaltar, já experimentei os dois lados e sim, há uma diferença abrupta. Para mim há essa necessidade. Não há necessidade de ser um caso de estar 8 horas ali, ou 10 horas no mesmo espaço, todo o dia, ou o que seja. Não, mas haver, como a Joana estava a dizer, haver o acompanhamento, o tempo para ouvir, para falar, e isto é muito importante. O saber que se tens alguma dúvida, acontece alguma coisa, uma catástrofe, para o mundo, e tens ali um suporte, para recorrer, nem que seja pela experiência. E isto é fundamental, e isto é uma correlação direta para tudo o que vai acontecer a seguir, para os resultados da empresa, para os teus pessoais e profissionais.
SPEAKER3	12:33	Só para entrar naquilo que o Rui também estava a dizer, há bocado estava a ressaltar os aspetos positivos de uma experiência profissional que existe agora, mas do outro lado também posso dizer que tive uma experiência muito má a nível profissional e que tanto a nível profissional, mas até a nível pessoal, isso afetou-me até ao dia de hoje, porque me tornei um bocadinho mais inseguro do que o que era e isso afetou-me porque o estilo de liderança era um estilo de liderança descoordenado, desorganizado e tinha um chefe que era manipulador e quando tu tens este tipo de pessoas que diretamente coordenam o teu trabalho, chegas ao ponto de duvidar das tuas próprias capacidades. Sabes o que fizeste, mas já não sabes o que fizeste e portanto a pessoa fica completamente perdida e isso ainda se reflete muito na minha personalidade, porque tive uma experiência destas. Tento voltar ao que era, mas isto reflete-se muito e por isso é que estas mensagens de que falava há bocadinho, tu mesmo conhecendo a pessoa, como tens esta experiência passada, ficas nervoso. Eu fico um bocado alerta, "O que é que se passa?". Então realmente, como o Rui estava a dizer, isto gera um impacto muito grande, não só a nível profissional, mas isto pode afetar inclusivamente a tua parte pessoal e a maneira como tu reages, que depois acabam por te condicionar de uma forma ou outra.
SPEAKER1	14:20	Acho que isso em inglês até se chama gaslighting, que é fazer a pessoa duvidar das suas próprias capacidades. Eu acho que em relação à chefia já temos dados suficientes, agora queria perguntar em relação à relação com os colegas. Como é que é a vossa relação com os colegas? Pronto, eu vou especificar, quais é que vocês consideram ser os pontos fortes na vossa relação com os vossos colegas?
SPEAKER4	15:04	Acho que a questão da faixa etária é interessante. O facto de os colegas terem uma faixa etária quase igual, isso ajuda bastante porque nos sentimos mais à vontade uns com os outros e pronto, estamos mais à vontade para partilhar e para sermos nós próprios dentro do possível. Por isso acho que assim de uma forma geral a relação com os colegas é muito boa e estamos sempre prontos a ouvir uns e outros, e a ajudar uns e outros, não sinto



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

competição, de ver que é que consegue fazer isso mais depressa ou melhor. Sinto é que nos podemos conhecer melhor, já que estamos numa área criativa, às vezes seria interessante incluir tarefas mais extra- trabalho, para nos conhecermos e assim. E acho que é uma boa relação, mas poderíamos ainda comunicar mais, sem entrar em convergência com a alta sensibilidade de ninguém. Se houver pessoas que não querem comunicar, está tudo bem. Pronto, acho que é isso.

SPEAKER1	16:30	Ok.
SPEAKER3	16:31	Eu também tenho uma relação positiva com os meus colegas de trabalho. Dou-me bem com todos eles e somos da mesma opinião que o colega, que os meus colegas de trabalho estão sempre todos prontos a ajudar, quando é preciso, embora às vezes tenhamos projetos diferentes, estejamos a trabalhar em tarefas diferentes, sempre que é necessário podemos contar sempre uns com os outros e isso é bom. Além disso também somos muitos flexíveis e creio que no geral somos uma equipa muito motivadora e assim sendo estou satisfeito com os colegas que tenho.
SPEAKER1	17:29	Ok. Mais alguém?
SPEAKER5	17:32	Eu estou em desvantagem.
SPEAKER1	17:38	Se não posso perguntar se sentem alguns desafios na relação com os colegas.
SPEAKER4	17:46	Alguns desafios? Mas como assim?
SPEAKER1	17:48	Na cooperação, lidar com o conflito, se existirem conflitos, a tomada de decisões em grupo, ou a realização de tarefas em grupo, coisas desse género. Se já sentiram algum desafio nessas áreas.
SPEAKER3	18:09	Atualmente, não sinto nada disso, acho que a minha equipa de trabalho funciona muito bem. Há um espírito de entreajuda incrível e portanto acho que isso na minha atual situação profissional não se coloca, mas no passado já se colocou, situações de conflito, não era porque as pessoas não se davam bem, mas porque não havia a promoção, ou melhor, até havia a não-promoção de "amizades", porque a ideia é "Estamos aqui para trabalhar, não é para sermos amigos" e claro que isto são dois mundos que, pronto, podem ser separados ou até podem coexistir e sem prejuízo do desempenho profissional, mas existia esta mentalidade de "Não é para sermos amigos, é para trabalharmos, é para não termos aqui conversas paralelas, e portanto nem, para te dar um exemplo, nunca conseguimos sequer organizar um jantar de natal. A primeira vez que se tentou organizar um jantar de natal foi boicotada e deu asneira, e pelo meu lado, que até fui eu que tentei fazer isso. Ou seja, e depois quando há este tipo de ambiente e quando os próprios chefes falam dos colaboradores e tentam dizer coisas sobre os colaboradores, que os colaboradores não têm à vontade para comentar mas sentem na parte pessoal, começam-se a espalhar coisinhas entre uns e outros e isso é péssimo



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



Città metropolitana  
di Roma Capitale



Prios



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

e mesmo que te dês bem com as pessoas, ficas de pé atrás porque não sabes com quem estás a falar, já não tens a certeza se tens uma boa relação com aquela pessoa e se aquela pessoa tem uma boa relação contigo, e não sabes qual é a intenção de determinadas perguntas, e portanto ficas ali numa situação muito desconfortável. Por isso, sim, é muito importante ter um bom ambiente de trabalho.

SPEAKER1	20:18	E nessa situação fizeste alguma coisa especial para lidar com a relação desfavorável com os teus colegas?
SPEAKER3	20:26	Não tinha como. Porque quando há este ambiente, quando as relações são minadas, digamos assim, pelas chefias, tu não tens como sair a ganhar. Porque quando são pessoas manipuladoras, tu nunca ganhas. Tu estás sempre errado, tu vais perder sempre, independentemente de se tens razão ou não, porque vais deixar de ter razão.
SPEAKER1	20:56	Pois, é verdade.
SPEAKERS	20:59	Eu vou pegar um bocado nas palavras da colega. Eu vou falar do caso de um cenário que eu tive de trabalho há uns anos atrás, em que estava numa empresa onde a chefia era completamente ausente. Dentro do local de trabalho a produção estava, digamos assim, na chefia direta dos operários e a forma como eles lidavam, uma parte deles, um grupo particular era muito conflituoso. Conflituoso entre si, conflituoso com os colegas, conflituoso até para uma chefia direta. Tudo tinha um problema, se havia um timing para a empresa cumprir, aquilo ia dar asneira, não ia ser cumprido, porque acontecia sempre alguma coisa, havia sempre um conflito, havia sempre uma instrução que não foi seguida, qualquer coisa. E agora a minha interpretação pessoal, quase como tem de se deitar abaixo, "Isto não pode correr bem, tem de se deitar abaixo, dê o que der.". E acabas por estar salvaguardado de não teres a responsabilidade direta. E são ambientes de trabalho terríveis, porque quando trabalhas para uma entidade, seja ela de que área for, é uma equipa de trabalho, portanto não estás a trabalhar para ti. Estás a trabalhar para os teus colegas, estás a trabalhar para a casa. Queres que a casa ganhe, queres que a casa produza, queres que a casa cresça, porque se isso não acontecer quem vai sofrer és tu, na última linha. Não vamos tapar olhos, é a realidade, e há muita gente que não vê isto. Perante este cenário, a última alternativa que me restou na época, não de resolver mas adiar o problema, é teres de entrar obrigatoriamente numa postura de "Ok, não, esta é a indicação, segues a indicação à risca. E se não segueres, vai ter de haver consequências.". E aumentares o controlo, retirares a liberdade, retirares a criatividade, retirares tudo por forma a salvaguardares um bem comum. Porque, como ela estava a dizer, quando trabalhas com pessoas com esta manipulação, quase este lado maldoso de "Quero que isto corra mal só porque sim, apetece-me ver isto a correr mal. Apetece-me ver a casa a arder.", é muito difícil chegares a algum resultado, e chegares ao diálogo, e chegares a alguma relação, o que quer



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



Città metropolitana  
di Roma Capitale



Prios





Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

- que seja. Sobre-te só o último cenário.
- SPEAKER1 24:09 É muito difícil trabalhar com pessoas assim, realmente. Agora queria falar das condições físicas do espaço de trabalho. Acho que é um tema mais light. Que tipo de condições de trabalho é que vocês preferem, por exemplo entre o trabalho presencial e teletrabalho, o que é que para vocês é melhor?
- SPEAKER4 24:39 Para mim é um misto dos dois. Haver a possibilidade de fazer teletrabalho e também presencial. Acho que, lá está, é o melhor dos dois mundos porque agora nós depois do período da pandemia temos até algumas empresas que adotaram um estilo totalmente híbrido e houve pessoas a queixarem-se que sentem falta da parte interpessoal, de falarem com as pessoas e depois também não nos podemos esquecer que há certos trabalhos que exigem mesmo contacto presencial. Agora tudo o que sejam questões que não envolvam estar no espaço físico e seja possível a partir de casa, eu acho benéfico, até porque pode haver um dia em que simplesmente estás mais mal disposto e se calhar trabalhando em casa até seria mais produtivo, estás mais confortável e se houvesse essa abertura para "Olha, hoje não estou muito bem para sair de casa e ir para o trabalho, posso trabalhar a partir de casa? – OK.". Pronto, o trabalho é igual, o impacto só aconteceria pela deslocação e pronto.
- SPEAKER2 26:05 Eu concordo com a colega, também. No regime misto, acho que sairíamos todos a ganhar, porque às vezes nós também trabalhamos por objetivos e se trabalharmos por objetivos, ter um horário flexível também ajuda muitas vezes, porque até posso trabalhar melhor às três da manhã. Desde que o objetivo no final da semana, no final do mês seja cumprido, a empresa sai a ganhar, e nós ficamos mais felizes também porque podemos trabalhar em momentos em que estamos com mais disposição, com mais criatividade, etc.
- SPEAKER1 27:01 Ok.
- SPEAKER3 27:04 Eu concordo com os colegas.
- SPEAKER5 27:08 Eu subscrevo por baixo.
- SPEAKER1 27:09 Ok, muito bem. Agora queria perguntar sobre o vosso local de trabalho atual. Existe alguma coisa que melhorariam no ambiente físico? E se sim, o quê?
- SPEAKER3 27:25 Eu começava pelas cadeiras porque, isto pode parecer uma coisa mesquinha, mas eu acho que tudo o que sejam equipamentos ergonómicos são importantes, até porque no meu trabalho passo o dia todo sentada e como eu sofro das costas, tenho duas hérnias na lombar, ter uma cadeira que não é ergonómica a mim condiciona-me muito, fico muito tensa e a parte postural assim à primeira vista não tem grande importância para o trabalho, mas tem importância para o bem-estar do colaborador. E eu acho que é uma coisa importante e que para mim é importante. Há outras condições mas eu foco a questão da parte ergonómica porque acho que é uma questão de saúde e



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

promove o bem-estar no local de trabalho.

SPEAKER4	28:27	Para mim, a existência de janelas e de luz natural. Que eu acho que isso, lá está, traz criatividade. Tu às vezes olhas para a janela, vês alguém a passar, dá logo mais inspiração.
SPEAKER1	28:45	É verdade. Eu concordo.
SPEAKER4	28:47	E lá está, a luz natural melhora a tua qualidade de vida, a tua visão, não desgastas tanto, a cabeça. Ainda por cima passas horas à frente do computador, só sob luz artificial, isso é muito prejudicial para a visão, por exemplo, e, lá está, para o nosso bem-estar. Se nós estivermos num sítio em que seja agradável estar, isso muda logo a forma como nós vamos trabalhar. Também melhoraria haver uma espécie de sala de convívio, até para pessoas com alta sensibilidade, num momento de mais pressão, stress, podiam sair um bocadinho, sentar-se num pufe, comer um snack... É algo que às vezes acontece em algumas empresas e por acaso tem muitos resultados positivos. Se quisermos ir mais além, empresas que têm ginásios perto, têm parcerias, e aí estão a incentivar também a tua saúde física e mental.
SPEAKER1	30:08	Ok, e os outros colegas, alguma coisa a adicionar?
SPEAKER4	30:16	Eu voto na ergonomia e no meu caso tenho dias em que isso chega a ser prejudicial para o meu rendimento profissional. Se eu não estiver confortável, eu não me consigo focar no que estou a fazer e há certas e determinadas atividades que nem vale a pena, mais vale fechar, guardar e amanhã de manhã, fresco, começo outra vez, ir fazer qualquer outra coisa até lá, do que aquilo. Vai ser bater no ceguinho.
SPEAKER3	31:01	Só para complementar, eu acho que a questão da temperatura é importante. Eu em casa mudei a secretária de onde eu a tinha e pus num sítio onde bate sol de manhã à noite porque com frio, uma pessoa parece que o cérebro não funciona. Tu não te consegues concentrar, estás ali assim e queres fazer alguma coisa, tens medo de por o dedo de fora, é super desconfortável. Eu acho que a questão da temperatura, , que é uma coisa que, sobretudo em Portugal, é tendencialmente desvalorizada, porque não temos edifícios apropriados para reter o calor. Eu acho que é uma coisa que é desvalorizada, mas que impacta muito o bem-estar da pessoa e a sua rentabilidade.
SPEAKER1	31:56	E tendo em conta as condições de trabalho que têm atualmente, como é que lidam com essas condições? Há alguma coisa que façam, por exemplo, para ficar mais confortáveis no local de trabalho, ou alguma medida?
SPEAKER4	32:11	Ligar o ar condicionado. Por acaso nunca cheguei ao ponto de trazer uma manta, mas se visse que até ajudava, trazia. Por acaso não há assim nada... Às vezes no verão, abrir uma porta para entrar ar.
SPEAKER1	32:35	Ok, certo.



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



Città metropolitana  
di Roma Capitale



Prios



Erasmus+

**PRO-motion**  
Sensitive career  
management

- SPEAKER3 32:30 Melhorar as condições de trabalho... A não ser que trouxesse uma cadeira de casa. Mas não creio que seja obrigação do colaborador criar as condições de trabalho num edifício que não lhe pertence. Acho que isso tem de partir do empregador mas malgrado do colaborador, que é essa a pessoa que vai sofrer as consequências, porque se não tem essas condições, isso reflete-se depois a posteriori. Mas de qualquer das formas, eu acho que apesar de nós podermos ter coisas que nos façam melhorar o nosso local de trabalho e nos deem algum conforto, nem que seja conforto visual, às vezes até uma planta ajuda, mas acho que não tem de partir do colaborador criar as condições para o bem-estar no local de trabalho. Acho que isso é uma obrigação do trabalhador e que deve ser uma preocupação do empregador em que os funcionários estejam bem e estejam confortáveis, mas que infelizmente não funciona assim.
- SPEAKER1 33:49 Certo, mas alguma coisa a adicionar? Não? Ok. Pronto, eu acho que já respondemos a todas as perguntas, podemos parar por aqui. Alguém tem algum comentário ou pergunta a fazer sobre o projeto, sobre a alta sensibilidade?
- SPEAKER3 34:11 Qual é o objetivo final?
- SPEAKER1 34:12 O objetivo é construir uma plataforma com recursos para empregadores e empregados lidarem com a gestão de carreira de empregados com alta sensibilidade. Por exemplo temos um guidebook de como é que se deve entrevistar pessoas com alta sensibilidade, o que é que se pode fazer para melhorar as condições de trabalho, coisas desse género. Só que ainda estamos no início. Ainda estamos a ver as necessidades.
- SPEAKER4 34:43 Acho que em Portugal é uma realidade muito, muito recente e merece olhar para fora e tirar ideias, se calhar até dos parceiros que já estão mais para a frente.
- SPEAKER3 35:04 Sim, acho que em Portugal, pelo menos da experiência de trabalho que eu tenho, uma pessoa com determinadas sensibilidades, esquece, é logo arrumada.
- SPEAKER4 35:15 Mas atenção, há empresas cá em Portugal que já adotam coisas do género, mas são empresas estrangeiras.
- SPEAKER3 35:21 Pois, aqui não há essa cultura.
- SPEAKER2 35:27 Mas é exatamente nessa cultura que nós nos temos de inspirar, nas boas práticas e adotar, e se for preciso ajustar à nossa realidade. Mas faz muito bem olhar para fora.
- SPEAKER1 35:37 É isso. Ok, pronto. Agradeço por terem participado, vou parar de gravar.



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



Città metropolitana  
di Roma Capitale



Prios