



**Politécnico
Castelo Branco**

Escola Superior de Gestão

Conciliação entre Trabalho e Estudos no Ensino Superior: Estudo Comparativo entre Estudantes Portugueses e de Países de Língua oficial Portuguesa em Portugal

Mário Incote

Orientadores

Ana Maria Gonçalves Lourenço Roque Santos Pinto

Sara Monteiro Morgado Dias Nunes

Dissertação apresentada à Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Empresas, realizada sob a orientação científica da Professora Adjunta Doutora Ana Maria Gonçalves Lourenço Roque Santos Pinto e da Professora Adjunta Doutora Sara Monteiro Morgado Dias Nunes do Instituto Politécnico de Castelo Branco.

Outubro, 2025

Composição do júri

Presidente do júri

Professor José Pedro Rebola Ferreira de Sousa

Vogais

Doutor Valter Victorino Lemos

Professor Coordenador da Escola Superior de Educação de Castelo Branco

Instituto Politécnico de Castelo Branco

Doutora Sara Monteiro Morgado Dias Nunes

Professora Adjunta da Escola Superior de Gestão de Idanha-a-Nova

Instituto Politécnico de Castelo Branco

Agradecimentos

Gostaria de agradecer às minhas orientadoras, professora Ana Pinto e professora Sara Nunes, pelo seu apoio contínuo, conselho e conhecimentos durante o meu percurso de mestrado. O vosso apoio e contributo crítico ajudou a moldar a direção do meu estudo e a melhorar a qualidade do meu trabalho.

Quero agradecer também à minha família e aos meus amigos não só pelo apoio dado como pela compreensão e paciência ao longo deste percurso.

Este mestrado reflete não só os meus esforços, mas também o apoio conjunto destas pessoas extraordinárias. Obrigado pela vossa contribuição para o meu sucesso académico e pessoal.

Resumo

Nas últimas décadas, a conciliação entre responsabilidades profissionais e académicas tem ganho crescente relevância no ensino superior, refletindo mudanças sociais, económicas e institucionais que têm conduzido a uma diversificação dos perfis estudantis (Greenhaus & Beutell, 1985). Em Portugal, esta realidade assume particular importância no contexto da internacionalização do ensino superior, com o aumento significativo de estudantes oriundos de países da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). Estes estudantes enfrentam desafios específicos de adaptação a novos contextos culturais e institucionais, frequentemente acumulando exigências académicas e laborais.

O presente estudo tem como objetivo analisar de que forma as experiências de conciliação entre trabalho e estudo no ensino superior, analisando comparativamente os percursos de estudantes portugueses e de estudantes CPLP a estudar em Portugal. De forma mais específica, procura-se compreender os níveis de satisfação académica e profissional, as perceções de apoio organizacional e as diferenças entre grupos no que respeita a variáveis como a carga horária de trabalho e a dimensão organizacional.

Para atingir estes objetivos, foi conduzido um estudo quantitativo com recurso a um questionário estruturado, aplicado a uma amostra de 114 trabalhadores-estudantes. Os dados deste estudo descritivo e comparativo foram analisados através de estatísticas descritivas e inferenciais, recorrendo a testes não paramétricos para identificar diferenças significativas entre grupos.

Os resultados revelaram níveis moderadamente positivos de satisfação académica e profissional, destacando-se, no entanto, diferenças estatisticamente significativas associadas ao número de horas de trabalho semanal e ao alinhamento entre atividade profissional e formação académica. Foram ainda identificadas variações nas perceções de apoio organizacional entre estudantes portugueses e CPLP. Estes resultados sublinham a importância de políticas institucionais e práticas organizacionais que promovam condições mais favoráveis para a conciliação entre trabalho e estudo, contribuindo para o sucesso e bem-estar destes estudantes.

Este estudo contribui para o avanço da literatura sobre conciliação trabalho-estudo em contextos de ensino superior internacionalizados e acrescenta evidência empírica a um campo ainda pouco explorado em Portugal, oferecendo contributos úteis para instituições de ensino superior e entidades empregadoras na definição de estratégias de apoio adequadas.

Palavras-chave

Conciliação trabalho-estudo; ensino superior; estudantes internacionais; satisfação académica; satisfação profissional.

Abstract

In recent decades, the balance between professional and academic responsibilities has gained increasing relevance in higher education, reflecting social, economic, and institutional changes that have led to a diversification of student profiles. In Portugal, this reality takes on particular importance within the context of the internationalization of higher education, with a significant increase in students coming from countries of the Community of Portuguese Language Countries (CPLP). These students face specific challenges in adapting to new cultural and institutional contexts, often managing both academic and work-related demands.

The present study aims to investigate the experiences of balancing work and study in higher education, through a comparative analysis of the paths of Portuguese students and CPLP students studying in Portugal. More specifically, it seeks to understand levels of academic and professional satisfaction, perceptions of organizational support, and group differences regarding variables such as working hours and organizational size.

To achieve these objectives, a quantitative study was conducted using a structured questionnaire administered to a sample of 114 working students. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics, applying non-parametric tests to identify significant differences between groups.

The results revealed moderately positive levels of academic and professional satisfaction, although relevant differences were observed concerning the number of weekly working hours and the alignment between professional activity and academic training. Differences in perceptions of organizational support between Portuguese and CPLP students were also identified. These findings highlight the importance of institutional policies and organizational practices that foster more favorable conditions for balancing work and study, thereby contributing to the success and well-being of these students.

This study adds empirical evidence to a field still relatively unexplored in Portugal, offering useful insights for higher education institutions and employers in defining appropriate support strategies.

Keywords

work–study balance; higher education; international students; academic satisfaction; professional satisfaction

Índice geral

Introdução	1	
1 Revisão da literatura	3	
1.1 O conceito de trabalho: evolução histórica e perspectivas contemporâneas ...	3	
1.2 Estudante-trabalhador e trabalhador-estudante: enquadramento conceptual	4	
1.3 Conflito de papéis: desafios na conciliação de múltiplos papéis	5	
1.4 Relação entre trabalho e estudo no ensino superior	6	
1.4.1 Conflito trabalho-estudo	7	
1.4.2 Enriquecimento trabalho-estudo	8	
1.5 Políticas públicas e práticas organizacionais de conciliação trabalho-estudos	10	
1.6 Estudantes da CPLP em Portugal	11	
1.6.1 A internacionalização do ensino superior em Portugal a mobilidade dos	estudantes internacionais	11
1.6.2 Estudantes da CPLP no ensino superior português e a política de	cooperação internacional.....	13
1.7 Desigualdade na permanência e no abandono escolar no ensino superior ..	15	
1.8 O enquadramento legal do trabalhador-estudante em Portugal.....	16	
2 Metodologia de pesquisa.....	18	
2.1 Objetivo de estudo.....	18	
2.2 Tipo de investigação.....	19	
2.3 Instrumento de recolha de dados	19	
2.3.1 Instrumentos	19	
2.3.2 Pré-teste	20	
2.4 Procedimentos de recolha de dados.....	20	
2.5 Procedimentos de análise de dados	21	
3 Análise e discussão de resultado	22	
3.1 Caracterização da amostra.....	22	
3.2 Fiabilidade das escalas	25	
3.3 Análise da satisfação académica e profissional	25	
3.3.1 Satisfação académica.....	26	
3.3.2 Satisfação no trabalho	31	
3.4 Apoio organizacional e conciliação trabalho-estudo	36	
3.4.1 Práticas da conciliação	42	
Conclusão	46	
Referências Bibliográficas	48	
Anexo.....	53	
Anexo A – Questionário	53	

Índice de gráficos

Gráfico 1: Pontuações médias para as questões de satisfação académica em função de nacionalidade dos inquiridos (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	28
Gráfico 2: Pontuações médias para as questões de satisfação académica em função de número de horas de trabalho durante a semana (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	29
Gráfico 3: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à satisfação académica em função da dimensão da organização onde trabalham os inquiridos (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	30
Gráfico 4: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à satisfação trabalho em função dos indivíduos que exercem funções ligadas à sua formação (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	32
Gráfico 5: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à de satisfação no trabalho em função de nacionalidade dos inquiridos (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	33
Gráfico 6: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à de satisfação no trabalho em função de número de horas de trabalho durante a semana (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	34
Gráfico 7: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à satisfação académica em função da dimensão da organização onde trabalham os inquiridos (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	35
Gráfico 8: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à apoio organizacional em função de nacionalidade dos inquiridos (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	38
Gráfico 9: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à apoio organizacional em função de trabalhadores que atuam na área de formação (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	39
Gráfico 10: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à Práticas de conciliação existente na organização em função da nacionalidade (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	43

Lista de tabelas

Tabela 1 - Informação sociodemográfica relativa à amostra em estudo (fonte: elaboração própria)	23
Tabela 2: Fiabilidade das escalas (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	25
Tabela 3: Estatísticas descritivas básicas para os itens relativos a satisfação académica (mínimo, máximo, médio e desvio padrão) (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	26
Tabela 4: Estatísticas descritivas básicas para os itens relativos a satisfação no trabalho (mínimo, máximo, médio e desvio padrão) (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	31
Tabela 5: Corelação entre as variáveis da satisfação no trabalho e variáveis da satisfação académica (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	36
Tabela 6: Estatísticas descritivas básicas para os itens relativos a apoio organizacional (mínimo, máximo, médio e desvio padrão) (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	37
Tabela 7: Corelação entre as variáveis do apoio organizacional e variáveis da satisfação académica (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	40
Tabela 8: Corelação entre as variáveis do apoio organizacional e variáveis da satisfação no trabalho (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	41
Tabela 9: Estatísticas descritivas básicas para os itens relativos as práticas mais afetadas pela conciliação (mínimo, máximo, médio e desvio padrão) (fonte: tratamento dos dados em SPSS)	44

Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

CAD – Comité de Apoio ao Desenvolvimento
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CPLP – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
CRP – Constituição da República Portuguesa
IES – Instituições de Ensino Superior
IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social
OECD – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
ONG – Organizações Não Governamentais
PALOP – Países Africanos de Língua Portuguesa
POS – Perceção de apoio organizacional
QSA – Questionário de Satisfação Académica
SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*
TE – Trabalhador-Estudante

Introdução

Nas últimas décadas, tem-se assistido a um aumento expressivo do número de estudantes que conciliam responsabilidades académicas com atividades profissionais (Mendonça & Matos, 2015). Esta tendência reflete transformações profundas ao nível económico, social e institucional, bem como mudanças significativas nas trajetórias individuais de formação e de carreira. Por outro lado, esta tendência também se verifica noutros contextos europeus e latino-americanos, refletindo a massificação e democratização do ensino superior. A necessidade de obter rendimentos próprios para financiar os estudos, a valorização da experiência profissional precoce e a diversificação dos perfis dos estudantes universitários contribuíram para tornar esta realidade cada vez mais presente no ensino superior português (Almeida & Silva, 2020).

Paralelamente, tem-se verificado um movimento consistente de internacionalização do ensino superior em Portugal, com um número crescente de estudantes oriundos de países da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) que procuram oportunidades de qualificação académica. Estes estudantes enfrentam, frequentemente, desafios adicionais decorrentes da adaptação a um novo contexto cultural, institucional e social, acumulando exigências académicas e profissionais que podem afetar a sua integração e o seu desempenho. A conjugação destas duas dinâmicas trabalho e estudo constitui, assim, um fenómeno particularmente relevante do ponto de vista científico, social e institucional, exigindo uma análise cuidada das condições, estratégias e consequências associadas à conciliação entre estas duas esferas.

É neste enquadramento que se insere a presente dissertação, cujo objetivo geral consiste em analisar criticamente a conciliação entre trabalho e estudo no ensino superior, analisando comparativamente as experiências de estudantes portugueses e de estudantes provenientes de países da CPLP a estudar em Portugal. Pretende-se compreender de que forma estes trabalhadores-estudantes conciliam as exigências laborais e académicas, bem como identificar fatores que possam influenciar os seus níveis de satisfação, integração e desempenho no contexto do ensino superior português.

De forma mais específica, a investigação procura analisar os níveis de satisfação académica e profissional destes trabalhadores-estudantes, avaliar as perceções de apoio organizacional, comparar as diferenças existentes entre os dois grupos em estudo e explorar as relações entre variáveis de conciliação e fatores organizacionais relevantes. Através desta análise pretende-se contribuir para uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas associadas à dupla jornada, fornecendo evidência empírica que possa apoiar a formulação de políticas institucionais e estratégias de apoio mais eficazes e contribuir para o avanço da literatura sobre conciliação trabalho-estudo em contextos de internacionalização.

A dissertação está organizada de forma sequencial e lógica. Após esta introdução, apresenta-se, no 1º capítulo, a revisão da literatura, onde são discutidos os principais quadros teóricos, estudos empíricos e enquadramentos legais relevantes para o tema. O 2º capítulo descreve a metodologia utilizada, incluindo a definição dos objetivos e hipóteses, o desenho da investigação, os instrumentos de recolha de dados e os procedimentos de análise estatística. O 3º capítulo é dedicado à apresentação e discussão dos resultados, destacando os principais padrões e diferenças identificados. De seguida, apresentam-se as conclusões, refletindo sobre os contributos do estudo, as suas limitações e sugerindo possíveis linhas de investigação futura. Por fim, apresentam-se as referências bibliográficas e os anexos, que complementam o corpo principal do trabalho.

1 Revisão da literatura

1.1 O conceito de trabalho: evolução histórica e perspetivas contemporâneas

Historicamente, o conceito de trabalho passou por profundas transformações. Antes da Idade Moderna, o termo “trabalho” era associado a atividades manuais e rotineiras, sem a conotação de ocupação formal ou profissional que conhecemos hoje (Fontana, 2021). Com o advento da modernidade, o trabalho passou a ser entendido como uma ocupação económica, evoluindo para o conceito de emprego, isto é, uma atividade remunerada, organizada e vinculada a contratos que conferem ao indivíduo um status social específico (Moreira, 2014).

Esta transformação pode ser analisada a partir das contribuições de pensadores clássicos. Karl Marx, por exemplo, enfatizava que, no sistema capitalista, o trabalho poderia levar à alienação do trabalhador, que se vê despojado do sentido criativo da sua atividade. Por outro lado, Max Weber abordava o “espírito do capitalismo” e a racionalização das atividades laborais, destacando a importância da burocracia e da eficiência organizacional. Tais reflexões ajudam a entender como o trabalho se tornou um elemento estruturante da identidade e da cidadania, especialmente após a Revolução Industrial e a consolidação do modelo fordista, que associava o emprego regular à estabilidade e ao compromisso social (Casaca, 2005; Moreira, 2014).

No contexto contemporâneo, o conceito de trabalho amplia-se para abranger não apenas atividades remuneradas, mas também outras formas de produção de bens e serviços como o voluntariado, e as iniciativas cívicas, ressaltando o seu carácter intrinsecamente social e cultural (Freire, Rodrigues & Rego, 2014). Esta abordagem evidencia que o trabalho, independentemente da sua remuneração, é fundamental para a construção da identidade e para a inserção do indivíduo na sociedade.

Além disso, as transformações tecnológicas e organizacionais, como a digitalização, o teletrabalho e a economia digital, introduziram novas dinâmicas que, embora possibilitem maior flexibilidade, frequentemente estão associadas a condições de precarização e instabilidade (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Moreira, 2014). Esta dualidade entre flexibilidade e precarização é especialmente relevante para os trabalhadores-estudantes, que enfrentam o desafio de equilibrar as exigências do mercado de trabalho e as exigências académicas (McMillan, Morris & Atchley, 2011).

Do ponto de vista social e cultural, o trabalho é entendido não apenas como uma atividade económica, mas também como um espaço de interação e construção de identidade. Como referem Freire, Rodrigues e Rego (2014) o trabalho influencia aspetos como a autoestima, a cidadania e o bem-estar dos indivíduos, o que, numa sociedade marcada por relações de trabalho cada vez mais voláteis e exigentes,

leva a que a análise dos desafios enfrentados pelos trabalhadores-estudantes, que têm de conciliar a sua vida académica com as exigências do mercado de trabalho, seja fundamental (Kleiner, 2014).

De referir, ainda, que a compreensão abrangente do conceito de trabalho dá-nos a base teórica necessária para analisar os desafios da conciliação entre trabalho e estudos. A integração das abordagens clássicas com os estudos atuais mostra-nos como as mudanças no mundo laboral impactam os trabalhadores-estudantes e evidencia a necessidade de estratégias que promovam quer a flexibilidade quer a proteção das condições de trabalho (Marques, 2021; Fontana, 2021).

1.2 Estudante-trabalhador e trabalhador-estudante: enquadramento conceptual

Embora os termos “estudante-trabalhador” e “trabalhador-estudante” possam parecer intercambiáveis, uma análise aprofundada revela nuances importantes nas suas definições e implicações práticas. De acordo com Adebayo (2006), os indivíduos que combinam estudo e trabalho podem ser classificados em dois grupos principais: aqueles que se dedicam a tempo integral aos estudos e exercem atividades laborais de forma parcial, e aqueles que, tendo o trabalho como atividade principal, conciliam os seus estudos em regime parcial. Nesse sentido, Vargas e Paula (2013) definem o “estudante-trabalhador” como aquele que, estando matriculado num curso do ensino, concentra-se prioritariamente nos seus estudos, enquanto mantém uma atividade remunerada que, idealmente, não interfere significativamente no seu desempenho académico.

Em contraste, o termo “trabalhador-estudante” refere-se a indivíduos cuja prioridade recai sobre o trabalho, recorrendo à educação como meio de aperfeiçoamento e qualificação profissional enquadrando-se na lógica da aprendizagem ao longo da vida. Segundo Vargas e Paula (2013), estes indivíduos investem na formação com o objetivo de progredir na carreira, enfrentando, assim, o desafio de conciliar longas jornadas laborais com o esforço para atualizar as suas competências. Esta distinção não se limita à ordem de prioridade (o estudante trabalhador focado no ambiente académico e o trabalhador-estudante focado no mundo profissional), mas reflete também diferenças nas motivações e nos desafios enfrentados por cada um destes grupos.

Guerreiro e Abrantes (2007) reforçam que os trabalhadores-estudantes costumam apresentar uma forte motivação para investir na sua formação, considerando-a essencial para superar barreiras, como a falta de qualificações, que podem impedir a progressão na carreira, e que, por isso, encaram o regresso à academia como estratégia de mobilidade social e profissional.

No contexto português, entretanto, a distinção conceitual entre “estudante-trabalhador” e “trabalhador-estudante” não é tão acentuada. O Código do Trabalho Português (2014) adota uma definição ampla, considerando como trabalhador-estudante qualquer pessoa que frequente uma instituição de ensino seja em cursos de pós-graduação, mestrado, doutoramento, cursos de formação profissional ou programas temporários. Esta abordagem visa evitar sobreposições conceituais, permitindo que a análise dos desafios de conciliação aborde, de forma integrada, as exigências comuns enfrentadas por estes indivíduos. Assim, ao longo desta investigação, optou-se por utilizar o termo “Trabalhador-Estudante” (TE) para englobar ambos os grupos (Portugal, 2014).

Por fim, a literatura destaca que uma compreensão clara destas categorias é essencial para o desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais eficazes. Estudos recentes sugerem que a distinção entre a priorização dos estudos e do trabalho pode orientar intervenções específicas que promovam uma melhor conciliação entre as duas esferas, contribuindo para a melhoria tanto do desempenho académico quanto da satisfação no trabalho (Vargas & Paula, 2013; Guerreiro & Abrantes, 2007). Esta clareza conceitual não só enriquece o debate teórico, mas também contribui para a formulação de estratégias de apoio direcionadas às necessidades particulares dos trabalhadores-estudantes.

1.3 Conflito de papéis: desafios na conciliação de múltiplos papéis

Compreendida a dualidade estudante-trabalhador, importa agora analisar o fenómeno central associado a essa condição: o conflito de papéis. O conceito de conflito de papéis refere-se à dificuldade que os indivíduos enfrentam ao tentar cumprir simultaneamente as exigências de diferentes papéis que ocupam nas suas vidas. Segundo Kopelman, citado por Zuzarte (2016), o conflito de papéis ocorre quando as exigências de dois ou mais papéis se sobrepõem de forma que o desempenho satisfatório de um deles prejudica o cumprimento do outro. Esta situação agrava-se à medida que a acumulação de papéis aumenta, uma vez que cada papel requer uma quantidade limitada de recursos como tempo, energia e atenção, que o indivíduo dispõe (Voydanoff, 2002).

Diversos estudiosos identificam tipos específicos de conflitos interpapéis. Edwards e Rothbard, citados por Martins (2010), distinguem, por exemplo, três espécies de conflito:

Conflito de desempenho, quando o descontentamento ou dificuldades em desempenhar um papel complicam o cumprimento das exigências de outro; Conflito baseado no tempo, quando os indivíduos percebem que não dispõem de tempo suficiente para cumprir com as responsabilidades de cada papel; e Conflito comportamental, que surge quando os comportamentos e habilidades requeridos

por um papel são incompatíveis com aqueles exigidos por outro, dificultando a adaptação às novas exigências (Greenhaus & Beutell, 1985).

O conflito baseado no tempo é frequentemente considerado o mais comum, pois envolve a pressão direta do tempo disponível. McMillan, Morris e Atchley (2011) referem que, mesmo quando um indivíduo está fisicamente presente num domínio, as exigências e pressões do outro podem impedir o desempenho ideal das atividades, configurando assim um conflito que pode levar a um desgaste emocional e diminuição da eficácia em ambas as esferas (pessoal e académica).

Além disso, a sobreposição dos papéis, como o de trabalhador e o de estudante, gera múltiplas exigências que podem interferir mutuamente, intensificando o stress e prejudicando tanto o desempenho académico quanto o profissional. Esta tensão não é, contudo, exclusivamente negativa; alguns estudos sugerem que, se bem administrada, a experiência de conciliar papéis pode também levar ao desenvolvimento de habilidades de gestão do tempo e à ampliação de competências pessoais (Greenhaus & Beutell, 1985).

De referir que, a compreensão do conflito de papéis é fundamental para analisar os desafios enfrentados pelos trabalhadores-estudantes, na medida em que evidencia o modo como as exigências de diferentes papéis podem entrar em choque e afetar o bem-estar e no desempenho académico e profissional. Esta abordagem teórica oferece contributos para o desenvolvimento de estratégias e políticas que visem reduzir os impactos negativos do conflito, através do fortalecimento de redes de apoio e da implementação de práticas organizacionais, como flexibilização de horários ou teletrabalho, para que facilitem a gestão eficaz dos múltiplos papéis (McMillan, Morris & Atchley, 2011).

1.4 Relação entre trabalho e estudo no ensino superior

A conciliação entre trabalho e estudo exige equilíbrio entre bem-estar, desempenho e gestão de papéis múltiplos e, em qualquer profissão, é essencial que o indivíduo mantenha o seu bem-estar no ambiente laboral para que possa desempenhar de forma eficaz as suas tarefas e responsabilidades diárias. A manutenção do bem-estar contribui para o equilíbrio entre as diferentes esferas da vida, sendo particularmente relevante quando se analisa a conciliação entre trabalho e estudo no ensino superior (Altoé & Voese, 2018).

No contexto do ensino superior, a interação entre trabalho e estudo é complexa e multifacetada. Neste sentido, a realização de atividades laborais pode interferir negativamente na dedicação às atividades académicas, devido à sobrecarga de tarefas, à escassez de tempo e à fadiga acumulada (Cláudia, 2016; Mendonça & Matos, 2015). Estudos na área da psicologia organizacional e da sociologia do trabalho evidenciam que a simultaneidade de papéis, como o de trabalhador e o de estudante, exigem a alocação de recursos que são limitados (tempo, energia,

atenção) e, assim, pode originar conflitos que têm impacto tanto no desempenho no trabalho como nos resultados académicos.

Não obstante, a relação entre trabalho e estudo não se restringe apenas a aspetos conflituosos. Segundo Greenhaus e Beutell (1985), os recursos e competências desenvolvidos numa esfera podem, de forma transferível, enriquecer a outra. Por exemplo, as habilidades de gestão de tempo, resolução de problemas e comunicação adquiridas no ambiente de trabalho podem favorecer o desempenho académico, assim como o conhecimento teórico obtido nos estudos pode ser aplicado para melhorar a prática profissional. Esta perspetiva de enriquecimento demonstra que, quando bem gerida, a conciliação entre trabalho e estudo pode oferecer benefícios mútuos, promovendo uma aprendizagem mais holística e o desenvolvimento integral do indivíduo (Andrade, 2016).

Além disso, fatores como o apoio institucional, tanto por parte das organizações empregadoras quanto das instituições de ensino, são fundamentais para mitigar os efeitos negativos da sobreposição de papéis e maximizar os ganhos decorrentes da integração entre as duas esferas. As políticas de flexibilidade, programas de apoio e estratégias de gestão do tempo têm sido apontados como práticas eficazes para promover um ambiente que facilita esta conciliação (Mendonça & Matos, 2015; Altoé & Voese, 2018).

O estudo das relações entre trabalho e estudo no ensino superior permite não só compreender os desafios enfrentados pelos trabalhadores-estudantes, mas também identificar oportunidades para intervenções que visem a melhoria do desempenho académico e profissional. Assim, é possível contribuir para a elaboração de políticas institucionais que reconheçam a importância do equilíbrio entre as exigências laborais e académicas, contribuindo para a promoção do bem-estar e do desenvolvimento sustentável dos indivíduos (Greenhaus & Beutell, 1985; Mendonça & Matos, 2015).

1.4.1 Conflito trabalho-estudo

Tradicionalmente, o estudo da conciliação entre trabalho e estudo tem sido abordado sob uma perspetiva predominantemente negativa, enfatizando os desafios e tensões que surgem quando os papéis profissionais e académicos se sobrepõem. Esta visão tem dominado a literatura desde as primeiras investigações sobre conflito de papéis (Greenhaus & Beutell, 1985). Esta sobreposição, como já referimos, significa que o indivíduo dispõe de um conjunto limitado de recursos, nomeadamente tempo, energia e atenção, para repartir entre os vários papéis e que, muitas vezes, se mostram incompatíveis (Mendonça & Matos, 2015).

A pressão do tempo é frequentemente apontada como um dos principais fatores de conflito. Kleiner (2014) evidencia que a perceção de insuficiência de tempo para

cumprir prazos no ambiente de trabalho pode transbordar para o contexto acadêmico, levando a um desgaste mental durante as aulas, trabalhos em grupo ou preparações para exames e menor envolvimento acadêmico. De forma similar, a intensa exigência de atividades escolares pode reduzir a capacidade de atenção e energia disponíveis para o desempenho no trabalho, comprometendo, assim, a eficácia em ambos os domínios (Kleiner, 2014; McMillan, Morris & Atchley, 2011).

Segundo a literatura sobre os papéis, a teoria dos limites (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000) sugere que a permeabilidade entre os papéis aumenta a possibilidade de que as pressões de um domínio invadam o outro. Por exemplo, estudantes com jornadas laborais extenuantes tendem a considerar a possibilidade de sacrificar as suas obrigações acadêmicas para cumprir com as exigências do trabalho, ou vice-versa, resultando num ciclo vicioso de conflitos que pode impactar negativamente tanto no desempenho escolar como na satisfação profissional.

Além disso, a aplicação do modelo de Greenhaus e Beutell (1985), frequentemente utilizado para analisar o conflito trabalho-família, mostra que quando as exigências de um papel (por exemplo, o profissional) interferem com as exigências de outro (o acadêmico), o resultado é um conflito que prejudica a realização satisfatória de ambos os papéis. Andrade (2016) reforça essa ideia ao apontar que as exigências do trabalho podem aumentar o stress e, conseqüentemente, levar a resultados acadêmicos inferiores, evidenciando uma relação inversa entre as horas trabalhadas e o desempenho escolar.

Estudos empíricos indicam que estudantes que trabalham mais horas tendem a apresentar menor empenhamento nas atividades escolares, maior propensão para faltar e, em alguns casos, até o abandono escolar (Owen & Dollard, 2018). Assim, a alta permeabilidade dos limites entre trabalho e estudo não só intensifica o conflito, mas também pode gerar conseqüências negativas de longo prazo para o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores-estudantes.

É importante percebermos que o conflito trabalho-estudo se manifesta quando as pressões temporais e emocionais de cada papel se sobrepõem, levando a um desequilíbrio que afeta a saúde mental e o desempenho em ambos os contextos. Deste modo, o estudo deste fenómeno contribui para o desenvolvimento de estratégias e políticas institucionais que possam mitigar esses efeitos, promovendo um ambiente que favoreça o equilíbrio e o bem-estar dos trabalhadores-estudantes (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Mendonça & Matos, 2015).

1.4.2 Enriquecimento trabalho-estudo

Ao contrário da abordagem que enfatiza os conflitos decorrentes da sobreposição dos papéis, o conceito de enriquecimento trabalho-estudo destaca os aspetos positivos que podem emergir da acumulação de experiências nas diferentes esferas. Segundo Marks, citado por Lenaghan e Sengupta (2007), à

medida que um indivíduo assume múltiplos papéis, há a possibilidade de ocorrer um enriquecimento, isto é, a aquisição e a transferência de competências, habilidades e conhecimentos entre os contextos de trabalho e estudo, em vez de uma simples exaustão de recursos.

Embora seja inegável que a conciliação entre trabalho e estudo possa acarretar sacrifícios, como a redução do tempo disponível para atividades académicas e a diminuição da vida social (Pereira, 2017), diversos estudos apontam para benefícios importantes oriundos dessa dupla jornada. Por exemplo, Kuhn, citado por Pereira (2017), argumenta que o ambiente de trabalho contribui para o desenvolvimento de competências sociais e do espírito crítico, proporcionando aos trabalhadores-estudantes uma visão mais ampla e holística do mundo. Essa transferência de habilidades pode compensar, em certa medida, o acesso limitado aos recursos académicos e favorecer o desempenho, de modo que muitos trabalhadores-estudantes alcancem níveis de aprendizagem comparáveis ou até superiores aos dos seus pares que se dedicam exclusivamente aos estudos (Lundberg, 2004).

Além disso, evidências empíricas sugerem que a experiência profissional pode aumentar a autoconfiança e melhorar a capacidade de gerir relações interpessoais e questões financeiras. Curtis e Shani, conforme citado por Santos e Laraich (2018), afirmam que os estudantes que trabalham demonstram maiores níveis de autoconfiança e competência em lidar com desafios cotidianos, atributos que são essenciais tanto no ambiente de trabalho quanto no académico. Da mesma forma, Hecht e McCarthy (2010) salientam que a prática laboral contribui para o desenvolvimento de habilidades de gestão do tempo e resolução de problemas, competências diretamente associadas ao sucesso escolar.

Outro aspeto relevante do enriquecimento trabalho-estudo é a utilização do ambiente profissional como uma fonte prática de dados e experiências que enriquecem a produção académica. Hodgson e Spours, citados por Andrade (2016), destacam que as experiências vivenciadas no mercado de trabalho podem fornecer insights valiosos para a elaboração de projetos académicos, contribuindo para uma aprendizagem mais contextualizada e aplicada.

A simultaneidade dos papéis não leva necessariamente apenas a desafios e conflitos, mas também a potenciar ganhos mútuos. Quando bem geridas, as estratégias individuais de conciliação permitem que os trabalhadores-estudantes transfiram competências entre os diferentes domínios, beneficiando tanto a sua formação profissional quanto académica (Lenaghan e Sengupta, 2007; Kuhn, citado por Pereira, 2017; Lundberg, 2004; Hecht & McCarthy, 2010). Desta forma, é fundamental que as empresas desenvolvam políticas que incentivem e apoiem a transferência de competências, promovendo um contexto organizacional propício à transferência de aprendizagens e ao enriquecimento mútuo entre as duas esferas.

1.5 Políticas públicas e práticas organizacionais de conciliação trabalho-estudos

A crescente complexidade e interdependência das exigências do mercado de trabalho e das instituições de ensino superior tem tornado cada vez mais desafiante a conciliação entre responsabilidades profissionais e acadêmicas. Para responder a este desafio, têm vindo a ser desenvolvidas diversas políticas públicas e práticas organizacionais destinadas a facilitar essa articulação, promovendo simultaneamente a igualdade de oportunidades no acesso ao ensino superior e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores-estudantes. Estas medidas operam em diferentes níveis: por um lado, incluem programas e instrumentos de política educativa que flexibilizam o ingresso e a permanência no ensino superior, permitindo acomodar trajetórias formativas não lineares; por outro, englobam iniciativas internas das organizações que procuram criar condições de trabalho mais compatíveis com a formação contínua, nomeadamente através da flexibilização de horários ou da oferta de apoios específicos.

Existem diversas políticas e medidas de conciliação que as organizações podem adotar com o objetivo de promover a harmonia entre a vida profissional, pessoal e académica, face aos diversos papéis desempenhados pelos trabalhadores-estudantes. Estudos indicam que medidas como a flexibilização dos horários de trabalho, a concessão de dispensa para tratar de assuntos pessoais ou académicos, e a oferta de programas de apoio, nomeadamente através de políticas de responsabilidade social corporativa, têm um papel fundamental na redução do conflito interpapéis (Beauregard & Henry, 2009).

A implementação de tais políticas contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais atrativo e competitivo, capaz de reter talentos e melhorar a produtividade. Monteiro e Ferreira (2013) argumentam que a adaptabilidade das medidas de conciliação não só fortalece a imagem da organização, mas também incrementa a credibilidade e a confiança no mercado, promovendo um ambiente que estimula a inovação e a criatividade. Assim, a conciliação deixa de ser vista apenas como um benefício social e passa a constituir uma vantagem competitiva estratégica. Por outro lado, Mendes (2015) salienta que a adoção destas práticas pode levar à redução do absentismo, diminuição do turnover e aumento dos níveis de satisfação e motivação dos colaboradores, com reflexos positivos na eficiência organizacional.

Por sua vez, no que diz respeito às políticas de responsabilidade social, Fernandes (2010) defende que tais iniciativas devem estar presentes não apenas no relacionamento com clientes e fornecedores, mas também internamente, promovendo a igualdade de oportunidades e a conciliação entre a vida laboral e pessoal. Em consonância com as recomendações da União Europeia, estas políticas, quando efetivamente implementadas, contribuem para a melhoria dos

resultados financeiros da empresa, enquanto reforçam a sua imagem junto da comunidade (Fernandes, 2010; Tenório, 2004).

No que se refere às políticas públicas e intervenções estatais, o governo português tem desenvolvido legislação que vai ao encontro da necessidade de flexibilização no ingresso e na permanência no ensino superior. Um exemplo dessas medidas é o Decreto-Lei n.º 64/2006 de 21 de março atualizado pelo Decreto-Lei n.º 113/2014, de 16 de julho, que regulamenta as provas para avaliação da capacidade de frequência de cursos superiores destinados a adultos com mais de 23 anos (Pires, 2008).

A literatura evidencia de forma consistente que a implementação articulada de políticas públicas e de práticas organizacionais de conciliação trabalho–estudo produz efeitos positivos tanto para os trabalhadores-estudantes como para as próprias organizações. Ao nível macro, as políticas estatais e educativas contribuem para ampliar o acesso ao ensino superior, promover trajetórias formativas mais flexíveis e responder às transformações do mercado de trabalho. Ao nível organizacional, as medidas de apoio internas como horários flexíveis, programas de responsabilidade social e incentivos à formação, reforçam o bem-estar, a motivação e a retenção de talento, criando ambientes laborais mais inclusivos e sustentáveis.

Estas duas dimensões, pública e organizacional, devem ser entendidas como complementares, formando um quadro integrado de suporte aos trabalhadores-estudantes. No contexto português, este enquadramento é fortalecido pela existência de um regime jurídico específico, que consagra direitos e deveres próprios para esta categoria profissional-estudantil e estabelece mecanismos legais de apoio à conciliação. Este regime será analisado na secção 1.8, permitindo compreender de forma mais aprofundada as garantias legais associadas ao estatuto de trabalhador-estudante e a sua importância no equilíbrio entre responsabilidades académicas e profissionais.

Em suma, estas iniciativas são fundamentais para enfrentar os desafios decorrentes da simultaneidade dos papéis e para assegurar que a conciliação entre o trabalho e o estudo contribua para o desenvolvimento sustentável e a qualidade de vida dos indivíduos (Guerreiro & Abrantes, 2007; Beauregard & Henry, 2009).

1.6 Estudantes da CPLP em Portugal

1.6.1 A internacionalização do ensino superior em Portugal a mobilidade dos estudantes internacionais

A internacionalização das Instituições de Ensino Superior (IES) em Portugal tem-se configurado como uma estratégia fundamental para enfrentar os desafios demográficos e promover a competitividade global. De acordo com os dados da Pordata (2023), a média dos países da União Europeia apresenta um índice de

envelhecimento em torno de 188,1%, ou seja, para cada 100 jovens com até 15 anos existem aproximadamente 188 indivíduos com 65 ou mais anos. Estes números reforçam ainda mais a necessidade de Portugal diversificar a sua base demográfica e fortalecer a oferta educativa, reforçar a capacidade de atração de estudantes internacionais a fim de enfrentar os desafios impostos pelo envelhecimento populacional e garantir a sustentabilidade do sistema educativo e do mercado de trabalho.

A sustentabilidade do sistema de educação não pode depender exclusivamente do aumento da natalidade, conforme evidenciam os dados do Instituto Nacional de Estatística (2023). Assim, Portugal tem recorrido a estratégias que visam atrair fluxos migratórios internacionais, especialmente no âmbito do ensino superior. Nos últimos anos, observou-se uma mudança significativa no perfil dos estudantes estrangeiros. Em 2022, por exemplo, cerca de 55% das entradas de migrantes ocorreram por motivos de estudo e, no período 2021/2022, o número de estudantes estrangeiros atingiu aproximadamente 68.000, representando cerca de 17% do total de inscritos um valor três vezes superior ao registado no início da década e aproximadamente cinco vezes maior do que os números de 2000/01 (Instituto Nacional de Estatística, 2023).

Estes números refletem não apenas a eficácia das políticas de internacionalização, mas também a implementação de medidas legislativas estratégicas. O estatuto de estudante internacional, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 36/2014 e atualizado pelo Decreto-Lei n.º 62/2018, ampliou a base de recrutamento, permitindo que as instituições de ensino superior se tornassem mais atrativas para estudantes de diferentes contextos e realidades de origem (Oliveira, 2021). Tais medidas têm como objetivo, entre outras, reforçar a competitividade das instituições portuguesas nos rankings mundiais, promovendo a diversificação e a qualidade da formação oferecida.

Num cenário de subfinanciamento estrutural, a crescente presença de estudantes internacionais representa ganhos significativos para as instituições, sobretudo do ponto de vista financeiro. Os valores de propinas pagos por estudantes estrangeiros, que tendem a ser mais elevados, sobretudo nos cursos de mestrado e doutoramento, contribuem para a melhoria dos recursos disponíveis para investimentos em infraestrutura, pesquisa e inovação (Moraes, 2018; OECD, 2022).

Não podemos esquecer, de igual forma, que a internacionalização não só enriquece o ambiente académico ao promover a diversidade cultural, mas também estimula a mobilidade estudantil e a cooperação internacional, fortalecendo parcerias e intercâmbios que aumentam as redes de conhecimento. Esta dinâmica é crucial para elevar o prestígio e a visibilidade das instituições portuguesas no cenário global (Peixoto et al., 2017).

De forma geral, a internacionalização do ensino superior em Portugal tem vindo a afirmar-se como uma estratégia multifacetada para enfrentar os desafios

demográficos, financeiros e competitivos que o sistema educativo enfrenta. Ao diversificar a base estudantil, atrair novos públicos e reforçar a cooperação académica internacional, esta política contribui simultaneamente para a sustentabilidade institucional e para o aumento da visibilidade das instituições portuguesas no cenário global. A mobilidade estudantil internacional não se limita, assim, a um fenómeno de fluxo de estudantes, mas constitui um instrumento estruturante de modernização e de posicionamento estratégico do ensino superior português.

Neste contexto, merece destaque o papel específico desempenhado pelos estudantes oriundos dos países da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). Este grupo assume uma relevância particular devido aos laços históricos, culturais e linguísticos que partilha com Portugal, bem como pelo peso crescente que representa no total de estudantes internacionais. A análise do seu perfil, das motivações que os levam a escolher Portugal como destino académico e dos desafios que enfrentam no processo de integração permitirá compreender de forma mais aprofundada a importância da CPLP nas dinâmicas atuais de internacionalização do ensino superior português.

1.6.2 Estudantes da CPLP no ensino superior português e a política de cooperação internacional

A presença crescente de estudantes oriundos da CPLP no ensino superior português está intimamente relacionada com os laços históricos, culturais e linguísticos que unem Portugal aos seus antigos territórios coloniais, bem como com o desenvolvimento de uma política de cooperação internacional estruturada e contínua. Estes vínculos pós-coloniais criaram, ao longo das últimas décadas, um espaço privilegiado de circulação académica e social, facilitando a mobilidade estudantil e a integração em instituições portuguesas. Paralelamente, desde a década de 1970, Portugal tem vindo a implementar políticas específicas de cooperação que reconhecem a responsabilidade histórica do país face aos seus parceiros da CPLP, estimulando a entrada de estudantes desses contextos através de acordos bilaterais, programas educativos e instrumentos legislativos orientados para o reforço da internacionalização do sistema de ensino superior.

Historicamente, movimentos migratórios formaram comunidades consolidadas de ex-colónias em território português, enquanto políticas específicas de cooperação têm estimulado, nas últimas décadas, a entrada de estudantes oriundos desses países, que procuram aproveitar oportunidades educativas muitas vezes escassas nos seus países de origem (Pedreira, 2013). A responsabilidade histórica de Portugal em relação aos seus antigos territórios impulsionou o desenvolvimento de uma política de cooperação que, desde a década de 1970, passou por diversas transformações. Inicialmente estabelecida através de acordos bilaterais logo após as independências, essa política evoluiu e, a partir do final dos

anos 1980, ganhou uma abordagem mais organizada, tendo a educação como um dos seus eixos principais de intervenção (Ferro, 2010). Esta evolução foi reforçada com a readmissão de Portugal no Comité de Apoio ao Desenvolvimento (CAD) da OCDE, que ampliou a cooperação, especialmente com os Países Africanos de Língua Portuguesa (PALOP) e, posteriormente, com Timor-Leste (Mourato, 2011).

No âmbito legislativo, a aprovação da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, consolidou medidas que facilitaram a entrada e permanência de estudantes estrangeiros em Portugal. Esta legislação, que transpõe diretivas da União Europeia, prevê, entre outros benefícios, a possibilidade de prestação de trabalho a tempo parcial, o reconhecimento de habilitações e a transferência de créditos, contribuindo para o aumento do contingente de alunos CPLP no ensino superior (Pedreira, 2015). Por outro lado, políticas de imigração, como o Plano para a Integração dos Imigrantes (2010/13), contribuíram para o acesso a apoios da ação social escolar, reforçando ainda mais a integração destes estudantes no sistema educativo português.

Devido aos vínculos culturais, históricos e linguísticos partilhados, os estudantes nacionais oriundos dos países da CPLP estão, muitas vezes, em posição privilegiada para usufruir dessas oportunidades. A existência de redes de apoio formadas pelas comunidades já estabelecidas em Portugal facilita a sua adaptação e desempenho académico. Dados recentes evidenciam esse sucesso: nos últimos dez anos, o número de alunos estrangeiros oriundos dos países da CPLP cresceu significativamente, passando de 10 427 no ano letivo de 2013/2014 para 39 692 em 2022/2023, elevando o seu peso no total de inscritos de 2,81% para 8,90% (Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência, 2023).

A política portuguesa de cooperação e a legislação tem permitido que as instituições de ensino superior em Portugal aumentem o número de alunos internacionais e fortaleçam os laços históricos e culturais com os países da CPLP, contribuindo para a internacionalização e competitividade do sistema educativo e para a integração e desenvolvimento dos estudantes oriundos dos antigos territórios coloniais (Ferro, 2010; Mourato, 2011; Pedreira, 2015). Para além da sua relevância numérica, este fenómeno assume também uma importância estratégica mais ampla. Por um lado, reforça o papel de Portugal como polo de formação académica e de difusão cultural no espaço lusófono; por outro, contribui para os objetivos de internacionalização e sustentabilidade das instituições de ensino superior, ao diversificar a base estudantil e fortalecer redes de cooperação académica transnacional (Mourato, 2011; Oliveira, 2021). Neste sentido, a mobilidade dos estudantes CPLP não constitui apenas uma consequência histórica ou cultural, mas também uma componente estruturante das políticas contemporâneas de internacionalização do ensino superior português.

1.7 Desigualdade na permanência e no abandono escolar no ensino superior

As desigualdades na permanência e abandono manifestam-se de forma distinta entre estudantes nacionais e estudantes internacionais, refletindo diferenças estruturais nas condições de acesso, integração e apoio. Os estudantes internacionais enfrentam frequentemente desafios adicionais relacionados com barreiras linguísticas e culturais, dificuldades de adaptação académica, isolamento social, constrangimentos legais (ex.: vistos, estatutos de residência) e maior vulnerabilidade económica, fatores que podem contribuir para um aumento do risco de abandono (OECD, 2022; Peixoto et al., 2017). Por contraste, os estudantes nacionais, embora também sujeitos a desigualdades socioeconómicas e estruturais, beneficiam geralmente de redes familiares e sociais mais consolidadas, de um melhor conhecimento do sistema educativo e de maior facilidade de acesso aos apoios institucionais.

No caso dos estudantes oriundos da CPLP, observa-se uma situação intermédia: embora partilhem afinidades linguísticas e culturais com Portugal, que tendem a facilitar a integração académica e social, enfrentam frequentemente constrangimentos económicos significativos e uma elevada taxa de participação no mercado de trabalho para financiar os estudos, o que pode intensificar os riscos de abandono (Oliveira, 2021; Mourato, 2011). Assim, a análise comparativa entre estudantes nacionais e internacionais e, em particular, entre portugueses e estudantes CPLP é fundamental para compreender os diferentes padrões de permanência e abandono e para adequar as políticas institucionais de apoio às necessidades específicas de cada grupo.

Perante a diversidade de fatores que influenciam a permanência e o abandono, torna-se imperativo que as Instituições de Ensino Superior (IES) desenvolvam estratégias de intervenção diferenciadas e ajustadas às especificidades dos vários grupos estudantis. Para além das desigualdades socioeconómicas que afetam a generalidade dos estudantes, os desafios enfrentados por grupos particulares como trabalhadores-estudantes, estudantes internacionais e, de forma específica, estudantes oriundos da CPLP exigem respostas integradas que combinem medidas pedagógicas, financeiras, sociais e culturais. A implementação de serviços de orientação académica personalizados, apoios financeiros adequados, programas de integração cultural e linguística, bem como políticas flexíveis que facilitem a conciliação entre trabalho e estudo, revela-se essencial para promover trajetórias académicas mais equitativas (Tinto, 1975; Kaiser et al., 2015; OECD, 2022).

Ao reconhecer as diferentes necessidades e contextos destes grupos, as IES podem não só reduzir as taxas de abandono, mas também reforçar a coesão institucional, melhorar os indicadores de sucesso académico e contribuir para uma maior inclusão no sistema de ensino superior. Este enfoque diferenciado é

particularmente relevante no caso português, marcado pela crescente internacionalização do ensino superior e pela presença significativa de estudantes CPLP, cuja integração bem-sucedida representa um desafio estratégico e uma oportunidade para o reforço da diversidade e da qualidade académica.

1.8 O enquadramento legal do trabalhador-estudante em Portugal

O regime jurídico do trabalhador-estudante visa assegurar que os indivíduos que enfrentam a dupla jornada, estudar e trabalhar simultaneamente, possam compatibilizar ambas as atividades, contando com mecanismos que promovam a sua formação contínua e o equilíbrio entre as exigências laborais e académicas. Segundo Vieira (2014), estes trabalhadores esperam que as instituições de ensino, as entidades empregadoras e o Estado adotem medidas que possibilitem a harmonização de todas estas responsabilidades.

Neste sentido, o principal objetivo do regime consiste em criar condições que facilitem a conciliação entre a formação e trabalho. Para isso, foram criadas disposições específicas no Código do Trabalho, que se encontram atualmente previstas nos artigos 89.º a 96-A.º, aprovados pela Lei n.º 7/2009 (alterado pela lei n.º 93/2019), com as respetivas alterações supervenientes, e também no art.º 12.º da Lei n.º 105/2009 (Portugal, 2014). Esses dispositivos regulam a noção de trabalhador-estudante, estabelecendo direitos, deveres e procedimentos para a solicitação e obtenção do estatuto, garantindo a igualdade de oportunidades no acesso à formação e na progressão profissional, de forma a proteger e apoiar esses indivíduos.

Entre as medidas de conciliação previstas, destaca-se a organização especial do tempo de trabalho. A legislação autoriza, por exemplo, o ajuste dos horários laborais ou, alternativamente, a dispensa de serviço para que o trabalhador-estudante possa assistir às aulas sem prejuízo da remuneração. Além disso, o Código do Trabalho determina que as faltas justificadas por motivo de avaliação sejam contabilizadas de forma a não prejudicar o trabalhador-estudante, e prevê ainda que as férias possam ser utilizadas de acordo com as necessidades escolares, permitindo inclusive a solicitação de até 10 dias de licença sem vencimento (Portugal, 2014).

Do ponto de vista constitucional, uma das obrigações do Estado é garantir a formação contínua dos seus cidadãos, conforme previsto no art.º 59.º, n.º 2, alínea f), da Constituição da República Portuguesa (CRP). Essa disposição reforça o compromisso do Estado com a criação de condições que permitam a evolução e qualificação profissional dos trabalhadores-estudantes, assegurando-lhes acesso a oportunidades educacionais que, de outra forma, poderiam ser inviáveis diante das exigências do mercado de trabalho (Vieira, 2014).

Além das medidas expressas na legislação, é importante destacar que a implementação prática desses dispositivos depende de uma articulação eficaz entre as instituições de ensino e os empregadores. Estudos recentes sugerem que a adoção de políticas internas, como a flexibilização de horários, programas de apoio à conciliação e a promoção de um ambiente de trabalho que reconheça a importância da formação, pode reduzir significativamente os conflitos entre as duas esferas e contribuir para a melhoria do desempenho académico e da satisfação profissional (Beauregard & Henry, 2009; Mendes, 2015). Por exemplo, Allen, Johnson, Kiburz e Shockley (2013) evidenciaram que a adoção de arranjos de trabalho flexíveis está associada a menores níveis de estresse e a um melhor equilíbrio entre as exigências pessoais e profissionais.

Em síntese, o regime jurídico do trabalhador-estudante no contexto português constitui uma ferramenta essencial para promover a compatibilização entre o trabalho e os estudos. Ao estabelecer mecanismos de organização do tempo, justificações para faltas e disposições especiais sobre férias, o Código do Trabalho e a legislação correlata visam proteger os direitos destes trabalhadores, contribuindo para a sua formação contínua e para a criação de condições favoráveis ao seu desenvolvimento pessoal e profissional (Portugal, 2014; Vieira, 2014). Essa abordagem legal, integrada com práticas de apoio interno e políticas de responsabilidade social, reforça o compromisso de Portugal com a qualificação e a inclusão dos trabalhadores-estudantes no mercado de trabalho.

2 Metodologia de pesquisa

Após a revisão da literatura, delinea-se a metodologia que sustenta a componente empírica. Entende-se a investigação como um método estruturado de aquisição de conhecimento para responder a questões precisas (Fortin, Côté & Filion, 2009). O capítulo descreve o objetivo do estudo, a estratégia de amostragem, os instrumentos de recolha de dados e os procedimentos utilizados na análise quantitativa.

2.1 Objetivo de estudo

A formulação da questão de investigação parte da identificação de um problema uma questão não resolvida e suscetível de análise científica (Gil, 2010). Assim, define-se como pergunta de investigação:

Como conciliam os trabalhadores-estudantes do ensino superior em Portugal as exigências académicas e laborais e em que medida as políticas e práticas de apoio influenciam o seu desempenho e satisfação?

O estudo centra-se em dois grupos: estudantes portugueses e estudantes oriundos de países da CPLP a frequentar instituições de ensino em Portugal. Pretende-se caracterizar e comparar a sua experiência de conciliação estudo-trabalho.

Objetivos específicos

- Avaliar a satisfação académica dos trabalhadores-estudantes de ambos os grupos.
- Analisar a satisfação no trabalho e a forma como as condições laborais se relacionam com a conciliação estudo-trabalho.
- Examinar a perceção de apoio organizacional e identificar práticas que facilitem/difícultem a conciliação.
- Comparar os grupos (portugueses vs. CPLP) quanto a satisfação académica, satisfação no trabalho e apoio organizacional, identificando padrões e desafios.
- Investigar a relação entre a dimensão da organização e (i) a satisfação académica, (ii) a satisfação laboral e (iii) a perceção geral de conciliação.

Formulação de hipóteses

H1. Estudantes da CPLP diferem de estudantes portugueses na satisfação académica.

H2. Horas semanais de trabalho associam-se negativamente à satisfação académica.

H3. Perceção de apoio organizacional (POS) associa-se positivamente à satisfação no trabalho e à perceção de conciliação.

H4. Dimensão da organização relaciona-se com apoio percebido e conciliação.

2.2 Tipo de investigação

A investigação adota uma abordagem quantitativa, de natureza descritivo-comparativa e correlacional, com desenho transversal e não experimental, baseada na recolha de dados numéricos por questionário. Esta opção permite quantificar relações entre variáveis e testar hipóteses sobre a conciliação entre trabalho e estudo, garantindo procedimentos de análise estatística apropriados. A clareza na definição do desenho e a coerência entre questões, variáveis e métodos são essenciais para a interpretação consistente dos resultados (Creswell & Plano Clark, 2018).

2.3 Instrumento de recolha de dados

O estudo recorreu a inquérito por questionário para recolha de dados quantitativos. Esta opção permite abranger amostras numerosas e geograficamente dispersas, garantindo impessoalidade e anonimato, o que tende a promover respostas mais fiéis (Sá, Costa & Moreira, 2021). Entre as limitações salientam-se a taxa de resposta potencialmente baixa e a impossibilidade de clarificar dúvidas em tempo real; para mitigar este aspeto foi disponibilizado um endereço de e-mail no enunciado do questionário. O questionário completo pode ser visualizado no Anexo A.

2.3.1 Instrumentos

a) Satisfação no trabalho e conciliação trabalho–estudo

Utilizou-se a escala adaptada de Marques (2021), derivada de Costa (2011), apresentada em questionário (Anexo A – Parte I), com 3 dimensões e 17 itens: (i) *Satisfação no trabalho* (5 itens); (ii) *Práticas que contribuem para a conciliação* (6

itens); (iii) *Atividades afetadas pela conciliação* (6 itens). As respostas foram registadas numa escala Likert de 5 pontos (1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente sendo que valores mais elevados indicam maior satisfação laboral e perceção mais positiva da conciliação. (Marques, 2021; Costa, 2011).

b) Satisfação académica

Aplicou-se o Questionário de Satisfação Académica (QSA) de Soares, Vasconcelos & Almeida (2002) (Anexo A – Parte II), com 8 itens, respondidos numa escala Likert de 5 pontos (1 = “muito insatisfeito” a 5 = “muito satisfeito”). Pontuações mais altas correspondem a maior satisfação académica.

c) Perceção de apoio organizacional (POS)

Utilizou-se o instrumento de Eisenberger et al. (1986), adaptado para português por Honório (2009) (Anexo A – Parte III), com 36 itens em escala Likert de 7 pontos (1 = “discordo totalmente” a 7 = “concordo totalmente”). Pontuações superiores indicam maior perceção de apoio organizacional.

A fiabilidade foi avaliada por alfa de Cronbach nas três escalas; valores $\alpha \geq 0,70$ foram considerados aceitáveis.

2.3.2 Pré-teste

Realizou-se um pré-teste para avaliar clareza dos itens, formato e tempo de resposta, junto de 6 estudantes do Instituto Politécnico de Castelo Branco (3 nacionais e 3 internacionais). Com base no feedback, reformularam-se termos para melhorar a compreensão, em linha com as recomendações de Gil (2010) sobre a utilidade do pré-teste na validação e afinação de questionários.

2.4 Procedimentos de recolha de dados

A recolha de dados foi realizada entre março e maio de 2025, recorrendo a um questionário online desenvolvido na plataforma Google Forms, por permitir uma distribuição ampla, acessível e gratuita, adequada à natureza exploratória e comparativa do estudo. O formato digital possibilitou alcançar um número mais diversificado de participantes, incluindo estudantes de várias instituições de ensino superior portuguesas.

2.5 Procedimentos de análise de dados

Os dados recolhidos foram exportados para o software IBM SPSS Statistics (versão 29) para posterior tratamento estatístico.

Inicialmente, procedeu-se à análise descritiva das variáveis, recorrendo a medidas de tendência central (média, mediana) e dispersão (desvio-padrão, amplitude). Foram ainda analisadas frequências e percentagens para variáveis categóricas (nacionalidade, dimensão da organização, área científica, tipo de instituição).

3 Análise e discussão de resultado

3.1 Caracterização da amostra

Inicialmente, foi realizada uma análise estatística descritiva para caracterizar a amostra composta por 114 trabalhadores-estudantes. A tabela 1 apresenta a caracterização sociodemográfica detalhada dos participantes, permitindo contextualizar a análise dos resultados e identificar potenciais variáveis de controlo. Esta caracterização oferece o enquadramento necessário para a interpretação dos resultados e para a identificação de potenciais variáveis de controlo, sendo também essencial para avaliar a transferibilidade dos achados e possíveis vieses de seleção (Saunders et al., 2019).

Tabela 1 - Informação sociodemográfica relativa à amostra em estudo

Caraterização da amostra						
	Total		Portugueses		Outros	
	N	%	N	%	N	%
Género						
Masculino	73	64%	23	55%	50	69%
Feminino	41	35%	19	45%	22	31%
Idade						
Menos de 18 anos	59	52%	23	55%	36	50%
18 a 25 anos	39	34%	13	31%	26	36%
26 a 35 anos	12	11%	4	10%	8	11%
36 a 50 anos	4	4%	2	5%	2	3%
Mais de 50 anos	0	0%	0	0%	0	0%
Numero de hora de trabalho durante a semana						
menos de 25 horas	30	26%	12	29%	18	25%
26 a 35 horas	43	38%	18	43%	25	35%
36 a 45 horas	27	24%	10	24%	17	24%
mais de 46 horas	14	12%	2	5%	12	17%
Estado civil						
Solteiro(a)	91	80%	32	76%	59	82%
Casado (a) união de facto	14	12%	4	10%	10	14%
divorciado (a) Separado (a)	6	5%	4	10%	2	3%
Viovo (a)	1	1%	1	2%	0	0%
Ano curricular						
1º ano	30	26%	10	24%	20	28%
2º ano	39	34%	17	41%	22	31%
3º ano	32	28%	9	21%	23	32%
4º ano	13	11%	6	14%	7	10%
Tipo de curso que frequenta						
Curso técnico superior	3	3%	0	0%	3	4%
Licenciatura	77	68%	32	76%	45	63%
Mestrado	34	30%	10	24%	24	33%
Estatutos usufruidos						
Estatuto trabalhador estudante	44	39%	16	38%	28	39%
Estatuto de estudante a tempo parcial	3	3%	0	0%	3	4%
Estatuto de mãe ou pai estudante	8	7%	2	5%	6	8%
Não usufruo de nenhum estatuto	59	52%	24	57%	35	49%
Os encargos com os meus estudos						
são suportados integralmente por mim	72	63%	23	51%	49	68%
são suportados pelos meus pais	31	27%	17	38%	14	19%
são suportados pela empresa onde trabalho	7	6%	1	2%	6	8%
tenho boça de estudo	4	4%	4	7%	0	0%

Situação profissional						
Trabalhador/a por conta de outrem	77	68%	33	79%	44	61%
Trabalhador/a por conta própria	28	25%	8	19%	20	28%
Desempregado/a, mas já conciliei trabalho e estudos	6	5%	1	2%	5	7%
Tipo de horário praticado						
Horário fixo	44	39%	15	36%	29	40%
Horário flexível	40	35%	20	48%	20	28%
Por turno	19	17%	6	14%	13	18%
Horário concentrado	8	7%	1	2%	7	10%
Tipo de organização onde trabalha						
Empresa nacional	61	54%	23	55%	38	53%
Empresa multinacional	26	23%	14	33%	12	17%
Função pública	16	14%	4	10%	12	17%
Organização social (IPSS, ONG, outro)	8	7%	1	2%	7	10%
Dimensão da organização						
Menos de 10 trabalhadores	28	25%	16	38%	12	17%
Entre 10 e 50 trabalhadores	54	47%	15	36%	39	54%
Entre 51 e 250 trabalhadores	17	15%	7	17%	10	14%
Mais de 250 trabalhadores	11	10%	4	10%	7	10%

Fonte: elaboração própria

Observa-se uma maior representatividade de trabalhadores-estudantes na faixa etária dos 18–25 anos (51,8 %), seguindo-se a faixa dos 26–35 anos (34,2 %) evidenciando uma predominância de jovens adultos em fase inicial de inserção profissional. Quanto à nacionalidade, 63,20 % são trabalhadores-estudantes internacionais de países de língua oficial portuguesa e 36,8 % são portugueses. No tipo de curso, 67,5 % frequentam licenciatura, 27,2 % mestrado e 2,6 % em Curso Técnico Superior Profissional (CTeSP), indicando que a maioria dos inquiridos se encontra em ciclos de formação inicial, compatíveis com a faixa etária predominante.

Relativamente ao estado civil, 79,8 % declararam-se solteiros/as, 12,3 % casados/as ou em união de facto e 5,3 % divorciados/as. Quanto ao ano curricular, a maior proporção frequenta o 2.º ano (34,2 %), seguida do 3.º ano (28,1 %). Verifica-se maior representatividade do sexo masculino (64,04 %) em comparação com o feminino (36,0%). No que respeita ao estatuto, a maioria não usufruía do estatuto de trabalhador-estudante (51,75 %); 38,60 % tinham estatuto de trabalhador-estudante e 7,02 % estatuto de mãe/pai estudante. A elevada percentagem de estudantes sem estatuto formal, embora conciliem trabalho e estudo, revela possível desconhecimento dos direitos previstos na legislação ou dificuldades administrativas na sua obtenção.

3.2 Fiabilidade das escalas

Para avaliar a consistência interna das escalas em análise, procedeu-se ao cálculo do alfa de Cronbach, obtendo-se valores excelentes para a Satisfação Académica (QSA; 8 itens; $\alpha=0,916$) e para a Satisfação no Trabalho (5 itens; $\alpha=0,904$), e aceitáveis para os itens relativos ao Apoio Organizacional (11 itens; $\alpha=0,743$; N=111 por *listwise deletion*), conforme evidencia a Tabela 2.

Tabela 2: Fiabilidade das escalas

Escala	Nº de itens	α de Cronbach	Nº válido
Satisfação Académica (QSA)	8	0,916	114
Satisfação no Trabalho	5	0,904	114
Apoio Organizacional (POS)*	11	0,743	111

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

De acordo com DeVellis (2017), valores de α acima de 0,90 indicam fiabilidade excelente, valores entre 0,80–0,89 são considerados bons e valores entre 0,70–0,79 são aceitáveis.

3.3 Análise da satisfação académica e profissional

Esta secção analisa os fatores que influenciam a satisfação tanto no ambiente académico como no laboral. Foram aplicados testes inferenciais nomeadamente os testes de Mann-Whitney e Kruskal-Wallis para comparar os níveis de satisfação entre grupos (por exemplo, trabalhadores-estudantes nacionais versus internacionais). Tabachnick & Fidell (2019) e Field (2018) reforçam que tais métodos permitem identificar diferenças significativas e interpretar os padrões encontrados. Os resultados indicam que variáveis como o número de horas trabalhadas influenciam diretamente tanto o desempenho académico como a satisfação profissional, reforçando a importância de políticas institucionais de apoio e flexibilidade que minimizem os impactos negativos da conciliação entre trabalho e estudo.

3.3.1 Satisfação académica

Relativamente ao papel de estudante, a sua satisfação pode ser definida como um estado emocional positivo e prazeroso que o indivíduo sente no desempenho desta atividade, Bean e Bradley citado por (Pereira, 2017). Esta satisfação passa por diversos fatores, tais como o plano de estudos que compõe a área de formação em que o indivíduo está inserido, os métodos de ensino, as relações interpessoais estabelecidas e as condições proporcionadas pela instituição de ensino (e.g. horários, corpo docente, instalações físicas).

Considerando o primeiro objetivo definido neste estudo: “Avaliar a satisfação académica dos trabalhadores-estudantes de ambos os grupos”. Por intermédio de resultados obtidos na parte I do questionário, observemos a tabela 3 que contém informações relativas aos valores médios para os itens da satisfação académica dos trabalhadores-estudantes.

Tabela 3: Estatísticas descritivas básicas para os itens relativos a satisfação académica (mínimo, máximo, médio e desvio padrão)

	N	Min.	Max.	Média	Desvio Padrão
Satisfação na relação com os professores	114	1	5	3,67	1,134
Satisfação com a organização curricular do curso	114	1	5	3,60	1,119
Satisfação na relação com os colegas	114	1	5	3,53	1,115
Satisfação com os serviços disponíveis	114	1	5	3,50	1,007
Satisfação com os resultados académicos no curso	114	1	5	3,57	1,039
Satisfação com o sistema de avaliação no curso	114	1	5	3,54	1,074
Satisfação com os recursos e equipamentos disponíveis na Escola	114	1	5	3,45	1,031
Satisfação com o investimento pessoal no curso	114	1	5	3,57	1,097

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

De acordo com os resultados da tabela 3, constatamos que os itens “Satisfação na relação com os professores” ($M = 3,67$); e “Satisfação com a organização curricular do curso” ($M = 3,60$) obtiveram as **médias mais elevadas**, sendo, portanto, os aspetos mais valorizados pelos inquiridos no contexto da sua experiência académica. Curiosamente, são os dois fatores que apresentaram respostas mais heterogéneas com ($DP = 1,134$) e ($DP = 1,119$) respetivamente, o que pode indicar experiências muito distintas entre os participantes de distintas instituições e contextos. Esta variação sugere heterogeneidade nas práticas pedagógicas e na perceção da qualidade docente entre instituições.

Os inquiridos destacaram, assim, a qualidade das relações estabelecidas com os docentes e a organização curricular do curso como determinantes da sua satisfação no ensino superior. Estes resultados estão de acordo com os estudos de (Beltran & Beckstead, 2024) que afirmam de que devido à sobrecarga de responsabilidades e à limitada disponibilidade de tempo, esses estudantes tendem a valorizar significativamente o apoio, a compreensão e a flexibilidade demonstrados pelos docentes. Da mesma forma, Marques (2021), evidencia que a qualidade das interações com os docentes é determinante para o sentimento de pertença e motivação dos estudantes-trabalhadores.

A organização curricular, por sua vez, parece contribuir positivamente para a satisfação desse grupo de estudantes, provavelmente por oferecer estruturas claras, objetivos definidos e um alinhamento com as expectativas profissionais. Estudos como de (Almeida & Silva, 2020), mostram que coerência curricular e a flexibilidade dos planos de estudo são fundamentais para este público.

Respeitante aos itens que apresentaram **menor nível de satisfação**, podemos verificar que são: “Satisfação com os recursos e equipamentos disponíveis na Escola” (M=3,45); “Satisfação com os serviços disponíveis” (M=3,50). Apesar de ainda se situarem ligeiramente acima do ponto médio da escala, estes valores indicam uma menor perceção de qualidade nos infraestruturais e de apoio institucional.

Estes resultados estão em conformidade com as conclusões de (Pereira & Sousa, 2018), que alertam para as limitações das instituições de ensino superior em oferecer apoios adequados aos estudantes adultos e trabalhadores, nomeadamente em termos de acesso a recursos digitais, apoio técnico e infraestrutura física adaptada. Muitos desses serviços permanecem desenhadas para estudantes tradicionais, o que pode gerar frustrações e sensações de desajuste por parte dos trabalhadores-estudantes.

Quanto a estes itens foram registadas elevadas dispersões de dados, com desvio padrão que variam entre 1,007 e 1,134. Esse resultado reforça a necessidade de as instituições adotarem políticas mais personalizadas à diversidade do perfil dos estudantes, em especial os de origem estrangeira, que podem enfrentar desafios adicionais de integração académica, social e cultural.

Quanto a satisfação académica em função da nacionalidade dos inquiridos, não se registaram diferenças estatisticamente significativas ($p > 0,05$), conforme ilustrado no (gráfico 1).

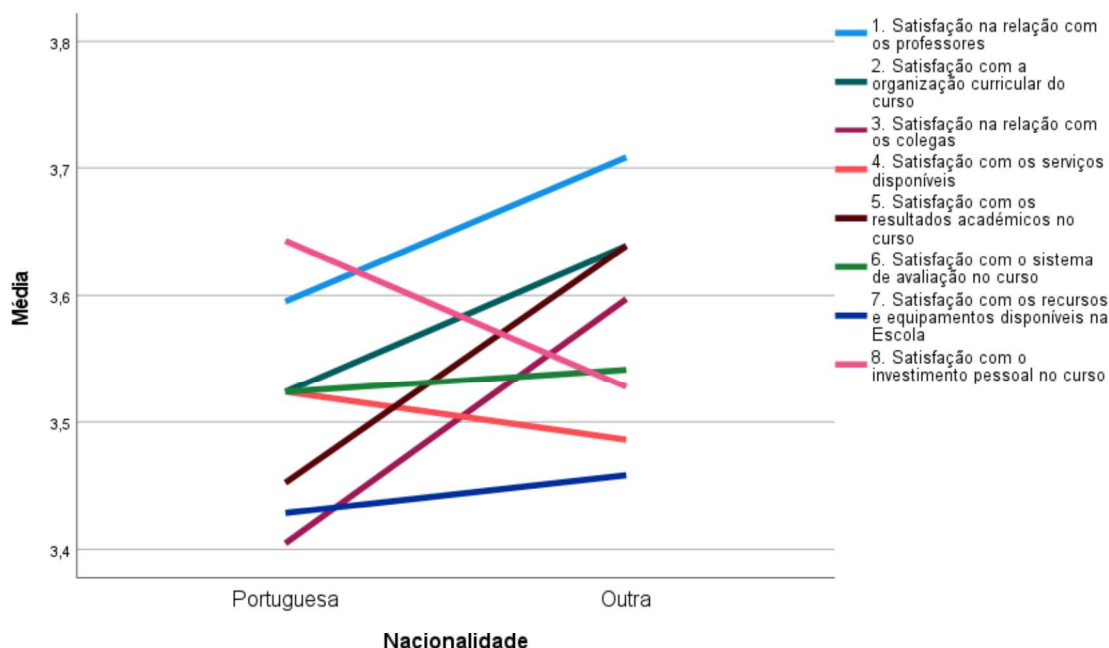


Gráfico 1: pontuações médias para as questões de satisfação académica em função de nacionalidade dos inquiridos

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Apesar de não existir diferenças estatisticamente significativas relativamente à nacionalidade dos inquiridos, nota-se que os estudantes-trabalhadores nacionais evidenciam respostas mais positivas em relação aos nacionais de países de língua oficial portuguesa no item “satisfação com o investimento pessoal no curso” com uma média de 3,65 e 3,52 respetivamente (numa escala de 1 a 5).

No sentido inverso, os estudantes internacionais demonstraram maior satisfação nos seguintes aspetos: “satisfação na relação com os colegas” com médias de 3,59 e 3,41 e “satisfação na relação com os professores” com médias de 3,71 e 3,59. Esse resultado ilustra a importância atribuída às relações interpessoais por esse grupo de trabalhadores-estudantes. Segundo Leask (2009), os vínculos interpessoais positivos funcionam como facilitadores essenciais da integração e do sucesso académico.

A diferença observada no item “satisfação com o investimento pessoal ” pode estar associada a conceito de capital cultural de (Bourdieu, 1986), segundo a qual, o grau de familiaridade dos estudantes nacionais com o funcionamento do ensino superior português lhes confere uma maior capacidade de gerir eficazmente os seus recursos e expectativas refletindo-se em níveis de satisfação ligeiramente superiores.

Por outro lado, registaram-se diferenças estatisticamente significativas relativamente ao item “Satisfação com os resultados académicos no curso” em função do número de horas de trabalho durante a semana ($p = 0,025$), sendo que os inquiridos que trabalham entre 25 e 35 horas por semana apresentaram nível de satisfação mais elevados com os seus resultados académicos (Gráfico 2).

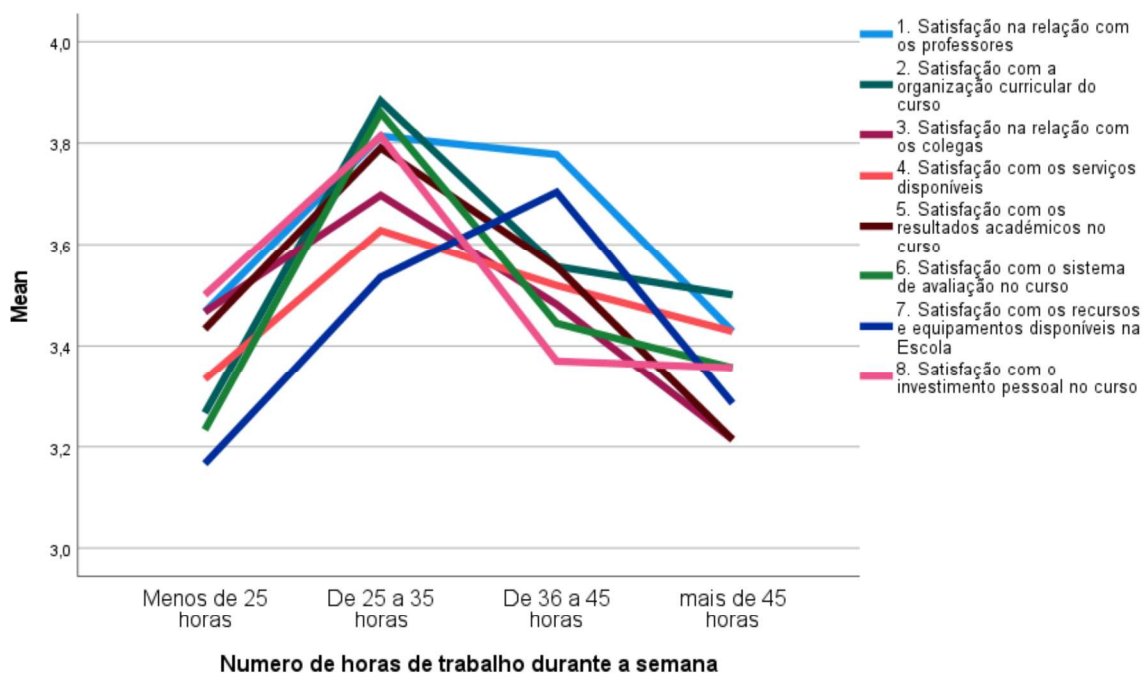


Gráfico 2: pontuações médias para as questões de satisfação académica em função de número de horas de trabalho durante a semana

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

O estudo de Orszag e Whitmore, citado por Presley (2013), revelou que 55% dos estudantes que trabalham mais de 35 horas por semana apresentam piores resultados académicos em comparação com os colegas que trabalhavam menos horas. Segundo Andrade (2016), o número de horas de trabalho contribui para o aumento do conflito trabalho-estudos. Alunos que trabalham mais de 22 horas por semana têm notas mais baixas e são mais propensos a desistir em comparação com alunos que trabalham 22 horas ou menos por semana (Owen & Dollard, 2018).

Assim, é possível afirmar que o número de horas de trabalho exerce uma influência significativa no desempenho académico dos trabalhadores-estudantes.

O gráfico 3 contém informações relativa aos valores médios para os itens da satisfação académica em função da dimensão da organização onde os inquiridos trabalham.

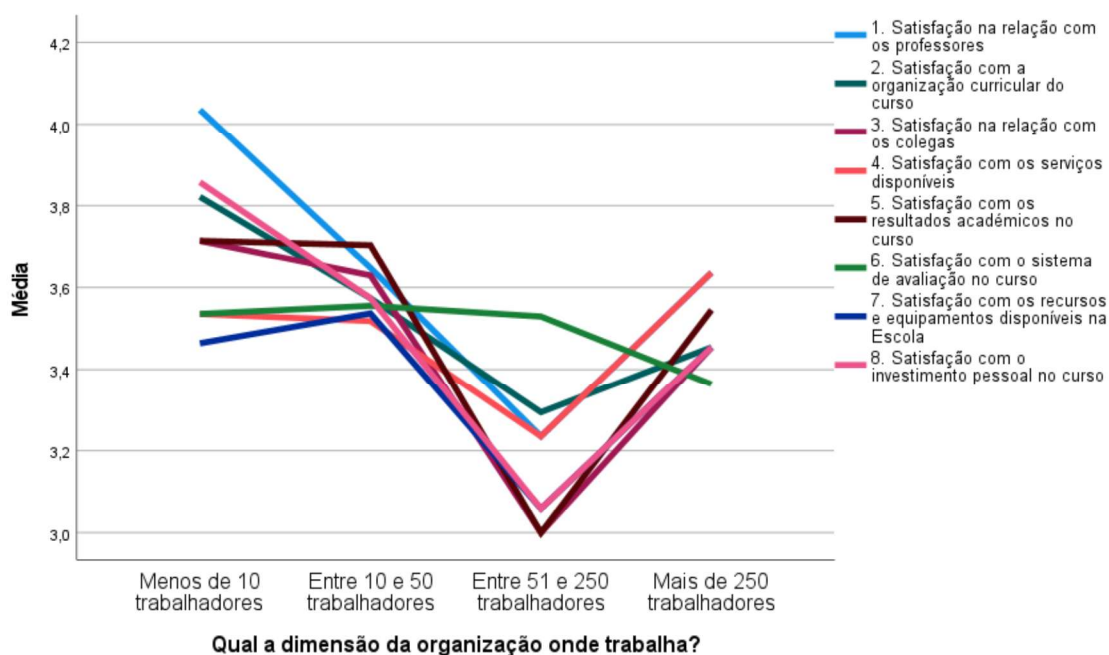


Gráfico 3: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à satisfação acadêmica em função da dimensão da organização onde trabalham os inquiridos

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Para a variável “dimensão da organização”, não se registaram diferenças estatisticamente significativas ($p > 0,05$). Assim, consideramos que o tamanho da entidade empregadora, por si só, não constitui um fator determinante para satisfação acadêmica dos trabalhadores-estudantes. Este resultado vai de acordo com o estudo de Pereira (2017), onde os estudantes nacionais apontam para variáveis psicológicas ou de suporte (apoio organizacional, conflito de papeis, carga de trabalho), mais do que variável estrutural (como “dimensão da organização”), como preditores significativos de satisfação acadêmica ou bem-estar dos trabalhadores-estudantes.

Entretanto, para a variável “satisfação na relação com os professores”, os TE que trabalham nas organizações com menos de 10 trabalhadores consideram estar **satisfeitos** enquanto os que trabalham nas organizações com número de trabalhadores entre 51 e 250 revelaram uma percepção mais neutra (**nem satisfeito nem insatisfeito**).

Esta diferença pode estar relacionada com maior flexibilidade ou proximidade nas organizações de menor dimensão, o que facilita a conciliação entre as responsabilidades profissionais e acadêmicas, permitindo um envolvimento mais positivo com o corpo docente. Resultados semelhantes são apontados por (Ferreira, 2019), que destaca a importância da flexibilidade e das práticas organizacionais sobre o bem-estar dos trabalhadores-estudantes, mais do que fatores estruturais como o tamanho da organização.

3.3.2 Satisfação no trabalho

Segundo Locke citado por (Azevedo, 2019), a satisfação no trabalho define-se como um estado emocional que resulta da avaliação que o indivíduo faz da sua atividade profissional. Para que esta avaliação seja positiva, o trabalho deve satisfazer as necessidades do indivíduo quer no que diz respeito à sua profissão e às tarefas a si alocadas, quer no que diz respeito às suas necessidades individuais.

No seguimento do objetivo: “Analisar a satisfação no trabalho dos trabalhadores-estudantes dos dois grupos, explorando a forma como as suas condições laborais impactam a sua conciliação entre trabalho e estudos”. A partir dos resultados obtidos na parte II do questionário, a qual avalia a satisfação no trabalho, na tabela 4 e nos gráficos 4, 5, 6 e 7, é-nos permitido analisar a satisfação dos trabalhadores-estudantes em relação à organização onde trabalham.

Tabela 4: Estatísticas descritivas básicas para os itens relativos a satisfação no trabalho (mínimo, máximo, médio e desvio padrão)

	N	Min.	Max.	Média	Desvio Padrão
Sinto-me satisfeito(a) com a minha atividade profissional	114	1	5	3,67	1,274
A atividade profissional que desempenho permite-me atingir os objetivos que pretendo	114	1	5	3,46	1,228
Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão	114	1	5	3,49	1,228
O trabalho ajuda a ganhar perspetiva sobre vários temas o que me ajuda como estudante.	114	1	5	3,55	1,213
Cumprir as tarefas escolares torna-se mais fácil através do uso de métodos utilizados no trabalho.	114	1	5	3,46	1,377

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Os resultados evidenciaram que o item com maior média foi “Sinto-me satisfeito(a) com a minha atividade profissional” (M=3,67; DP=1,274), indicando que, de forma geral, os inquiridos revelam um nível de satisfação relativamente positivo com as suas funções laborais. Este dado é relevante, sobretudo ao considerar que 74% dos participantes indicaram que a sua atividade profissional não está ligada à sua formação académica. Tal constatação sugere que a satisfação profissional não depende exclusivamente da área de atuação, mas também de outros fatores, como o ambiente de trabalho, a estabilidade financeira, a cultura organizacional ou o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

No entanto, os itens “A atividade profissional que desempenho permite-me atingir os objetivos que pretendo” (M=3,46) e “Cumprir as tarefas escolares torna-se mais fácil através do uso de métodos utilizados no trabalho” (M=3,46) foram os

que apresentaram os níveis mais baixos de concordância, o que revela um distanciamento entre o trabalho atual e os objetivos profissionais e acadêmicos dos inquiridos. Esta percepção é reforçada pela alta percentagem de trabalhadores-estudantes que atuam em áreas não relacionadas com a sua formação.

No caso específico do item “Cumprir as tarefas escolares torna-se mais fácil através do uso de métodos utilizados no trabalho”, destaca-se o elevado desvio padrão (DP = 1,377), evidenciando uma grande variação nas percepções dos participantes. Além disso, foi encontrada uma diferença estatisticamente significativa ($p = 0,001$) entre os que exercem funções alinhadas com a sua formação académica e os que não, sendo que os primeiros apresentaram níveis de concordância mais elevados (Gráfico 4).

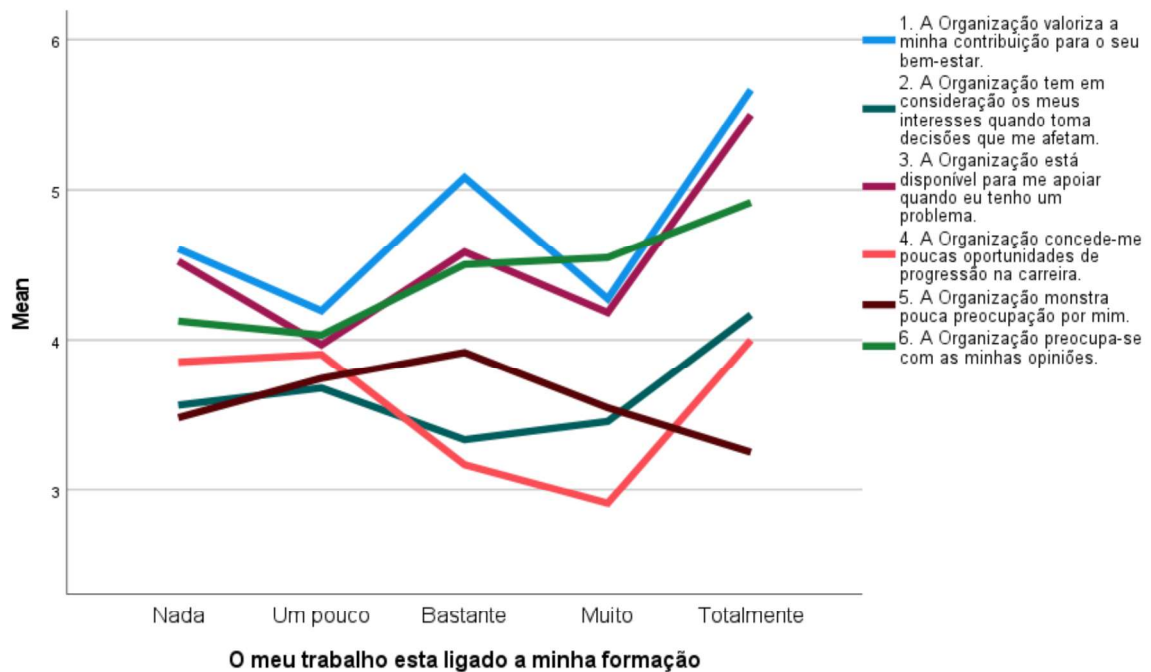


Gráfico 4: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à satisfação trabalho em função dos indivíduos que exercem funções ligadas à sua formação

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Estes dados estão de acordo com estudos de Silva, Oliveira e Lima (2018), os quais referem que a satisfação no trabalho dos trabalhadores-estudantes está fortemente associada à relevância e coerência entre o percurso académico e a atividade profissional desempenhada.

De forma geral, os resultados demonstram que a satisfação no trabalho entre trabalhadores-estudantes é multifatorial. Embora o exercício de atividades não relacionadas à formação possa limitar a utilidade prática do trabalho para os estudos, tal não impede que os inquiridos relatem níveis satisfatórios de bem-estar profissional. Isso está em consonância com a definição de Locke, ao reconhecer que a satisfação é resultado da percepção individual sobre a capacidade do trabalho

em atender a múltiplas necessidades e não apenas as de ordem académica ou profissional.

Para as questões de satisfação no trabalho, não se observaram diferenças estatisticamente significativas na maioria das variáveis de satisfação no trabalho quando comparadas as nacionalidades dos inquiridos (gráfico 5).

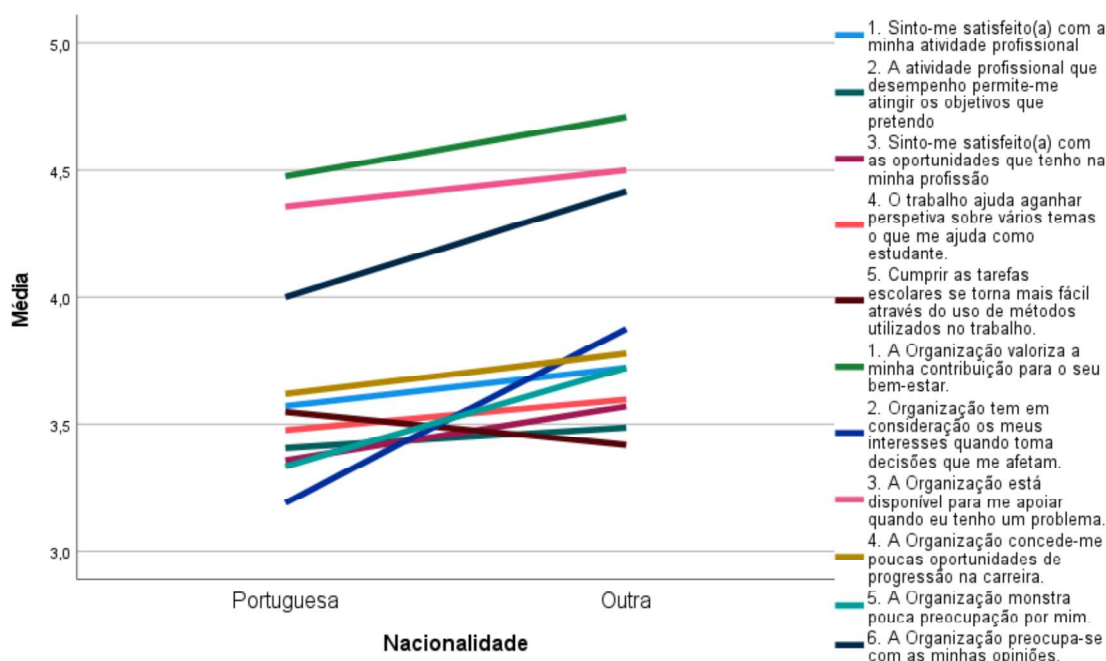


Gráfico 5: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à de satisfação no trabalho em função de nacionalidade dos inquiridos

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Observa-se que o item “cumprir tarefas escolares se torna mais fácil através do uso de métodos utilizados no trabalho” foi caracterizado por médias mais elevadas dos estudantes nacionais ($M=3,56$) em relação aos internacionais ($M=3,48$). Como acima referido, relativamente a esse item, existe diferença estatisticamente significativa em função dos indivíduos que exercem atividades ligadas à sua formação ($p = 0.001$). O facto de 67% dos estudantes nacionais estarem inseridos em empregos ligados à sua formação pode explicar essa vantagem, uma vez que o alinhamento entre trabalho e estudos favorece a transferência de competências e, conseqüentemente, a perceção de utilidade prática do trabalho para o desempenho académico.

Uma das variáveis em que se verificou diferença estatisticamente significativa em função da nacionalidade foi “A organização tem em consideração os meus interesses quando toma decisões que me afetam” ($p = 0.031$). Nesse caso, os estudantes nacionais percebem maior consideração institucional em relação aos estudantes internacionais de países da CPLP. Esta diferença pode refletir barreiras culturais ou estruturais enfrentadas por estudantes internacionais na integração

organizacional, impactando negativamente na sua percepção de participação e influência nos processos decisórios.

Outro dado relevante refere-se à variável “sinto-me satisfeito(a) com a minha atividade profissional”, que apresentou diferença estatisticamente significativa não em função da nacionalidade, mas sim do número de horas de trabalho semanal ($p = 0,038$) (Gráfico 6).

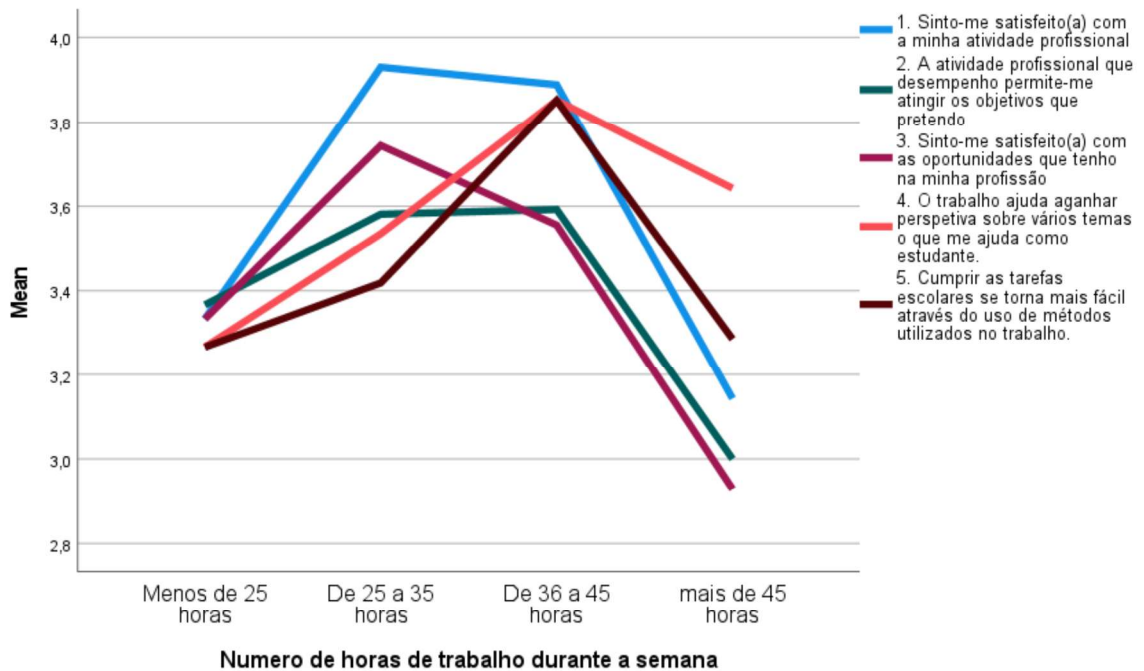


Gráfico 6: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à de satisfação no trabalho em função de número de horas de trabalho durante a semana

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Verificou-se que estudantes que trabalham menos horas reportam maior satisfação profissional, corroborando estudos, como o de Andrade (2016), que apontam o número de horas de trabalho como um importante preditor do conflito trabalho-estudo. O excesso de carga horária pode comprometer o equilíbrio entre as exigências académicas e profissionais, afetando negativamente a experiência laboral.

Quanto a satisfação no trabalho em função da dimensão da organização onde trabalha, não foram registadas diferenças estatisticamente significativas ($p > 0,05$). No entanto, nota-se que os inquiridos que trabalham na organização com mais de 250 trabalhadores reportaram níveis ligeiramente superior de satisfação laboral em comparação com aqueles que trabalham em estruturas organizacionais de menor dimensão (Gráfico 7).

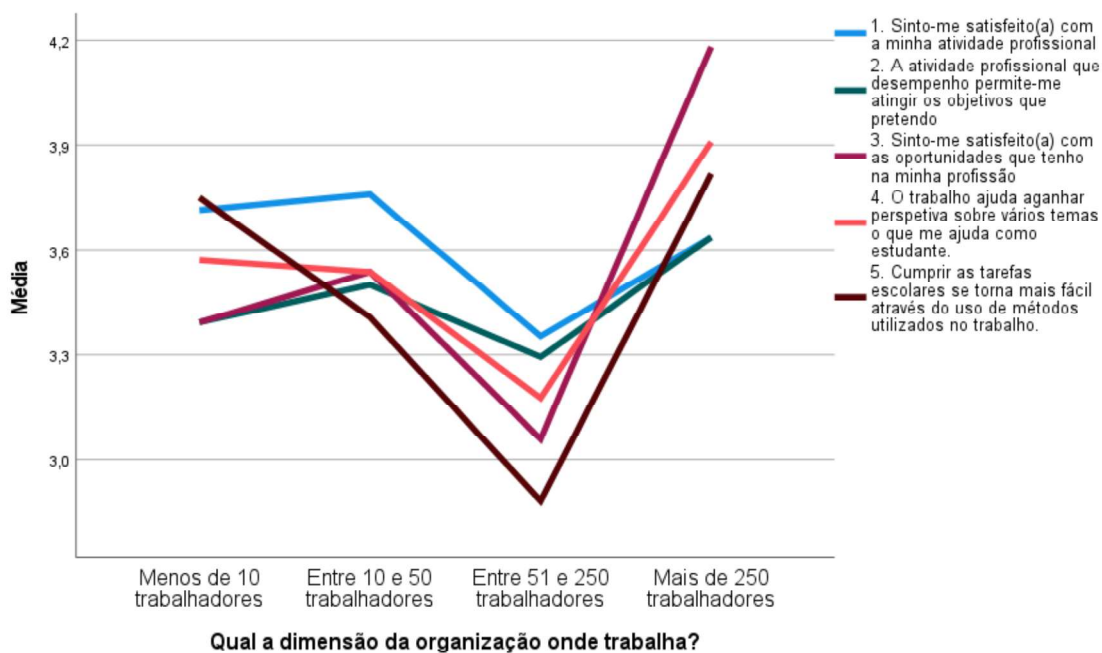


Gráfico 7: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à satisfação académica em função da dimensão da organização onde trabalham os inquiridos

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Embora a ausência de significância estatística impeça generalizações definitivas, a tendência observada merece atenção, pois sugere que o contexto organizacional de maior escala pode oferecer condições mais favoráveis à satisfação dos trabalhadores-estudantes. Tais organizações, por sua própria estrutura e recursos, podem dispor de maior capacidade de apoio aos colaboradores, como políticas de recursos humanos mais consolidadas, benefícios organizacionais mais atrativos, maior estabilidade e maiores oportunidades de desenvolvimento e progressão na carreira.

Este resultado vai em consonância com estudos de (Atasoy, 2004), que, embora tenha identificado diferenças entre empresas de diferentes dimensões em termos de satisfação no trabalho, destacou que esses efeitos dependem de outros fatores como cultura organizacional, benefícios e oportunidades de desenvolvimento. Assim, ainda que a dimensão da organização, por si só, não tenha apresentado significância estatística no presente estudo, poderá funcionar como uma variável moderadora em interação com outros elementos contextuais.

Após verificar a estatística inferencial entre as nacionalidades em estudo e a relação entre a dimensão da organização e a satisfação no trabalho, averiguou-se se havia alguma relação entre as variáveis da satisfação no trabalho e a satisfação académica (tabela 5).

Tabela 5: Correlação entre as variáveis da satisfação no trabalho e variáveis da satisfação acadêmica

	Satisfação na relação com os professores	Satisfação com a organização curricular do curso	Satisfação na relação com os colegas	Satisfação com os serviços disponíveis	Satisfação com os resultados acadêmicos no curso	Satisfação com o sistema de avaliação no curso	Satisfação com os recursos e equipamentos disponíveis na Escola	Satisfação com o investimento pessoal no curso
1. Sinto-me satisfeito(a) com a minha atividade profissional	,529**	,513**	,411**	,407**	,386**	,319**	,243**	0,182
2. A atividade profissional que desempenho permite-me atingir os objetivos que pretendo	,441**	,425**	,308**	,358**	,336**	,270**	,229*	0,173
3. Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão	,373**	,422**	,294**	,379**	,417**	,356**	,321**	,224*
4. O trabalho ajuda a ganhar perspectiva sobre vários temas que me ajuda como estudante.	,367**	,342**	,228*	,286**	,303**	,219*	,204*	0,174
5. Cumprir as tarefas escolares se torna mais fácil através do uso de métodos utilizados no trabalho.	,349**	,312**	,208*	,278**	,333**	,231*	0,176	0,104

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Como se pode observar através da tabela 5, existe uma correlação positiva moderada entre as variáveis e estatisticamente significativa. Como ambos os valores de correlação apresentam valores positivos, pode-se retirar que, à medida que a satisfação no trabalho aumenta, também tende a aumentar a satisfação acadêmica. Este resultado sugere uma relação direta entre o bem-estar profissional e a experiência académica dos trabalhadores-estudantes, reforçando a importância de contextos laborais que favoreçam a conciliação entre as duas esferas.

Este resultado está alinhado com estudos que apontam para o impacto positivo da satisfação no trabalho sobre o envolvimento académico e a percepção de sucesso escolar, nomeadamente quando os indivíduos conseguem aplicar competências transversais em ambos os contextos (Ferreira, 2019; Pereira, 2017).

3.4 Apoio organizacional e conciliação trabalho-estudo

A percepção do apoio organizacional foi avaliada como um fator determinante para reduzir os conflitos entre papéis e melhorar a satisfação dos trabalhadores-estudantes. Conforme Rhoades & Eisenberger (2002), um ambiente de trabalho que valorize e apoie os seus colaboradores está associado a níveis mais elevados de satisfação e desempenho. Os dados indicam que políticas internas que promovam o apoio organizacional contribuem para uma melhor conciliação entre as esferas profissional e académica, reforçando a importância de práticas que incentivem o equilíbrio e o bem-estar.

A tabela 6 contém informações relativas aos valores médios para os itens da percepção do apoio organizacional entre os trabalhadores-estudantes.

Tabela 6: Estatísticas descritivas básicas para os itens relativos a apoio organizacional (mínimo, máximo, médio e desvio padrão)

	N	Min.	Max.	Média	Desvio Padrão
A Organização valoriza a minha contribuição para o seu bem-estar.	114	1	7	4,62	1,674
A Organização tem em consideração os meus interesses quando toma decisões que me afetam.	114	1	7	3,62	1,531
A Organização está disponível para me apoiar quando eu tenho um problema.	114	1	7	4,45	1,47
A Organização concede-me poucas oportunidades de progressão na carreira.	114	1	7	3,72	1,588
A Organização mostra pouca preocupação por mim.	114	1	7	3,58	1,693
A Organização preocupa-se com as minhas opiniões.	114	1	7	4,26	1,574

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Constata-se um elevado nível de concordância, ao nível das variáveis “A Organização valoriza a minha contribuição para o seu bem-estar” (M = 4,62); “A Organização está disponível para me apoiar quando eu tenho um problema” (M = 4,45), indicando uma percepção positiva quanto ao reconhecimento e apoio oferecido pela organização.

A variável que apresentou menor resultado por parte dos inquiridos é: “A Organização mostra pouca preocupação por mim” (M = 3,58). Este resultado indica que os inquiridos tendem a discordar da ideia de negligência por parte da organização, o que, por conseguinte, reflete uma percepção positiva de cuidado organizacional.

Considerando que a escala de resposta utilizada varia entre 1 (discordância total) e 7 (concordância total), os valores obtidos indicam uma percepção globalmente favorável dos colaboradores quanto ao suporte recebido por parte da organização.

Estes resultados estão em consonância com a literatura, que evidencia uma correlação positiva entre elevados níveis de percepção de apoio organizacional e indicadores como satisfação no trabalho (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Quanto a percepção do apoio organizacional entre os estudantes nacionais e internacionais, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ($p > 0,05$), (Gráfico 8).

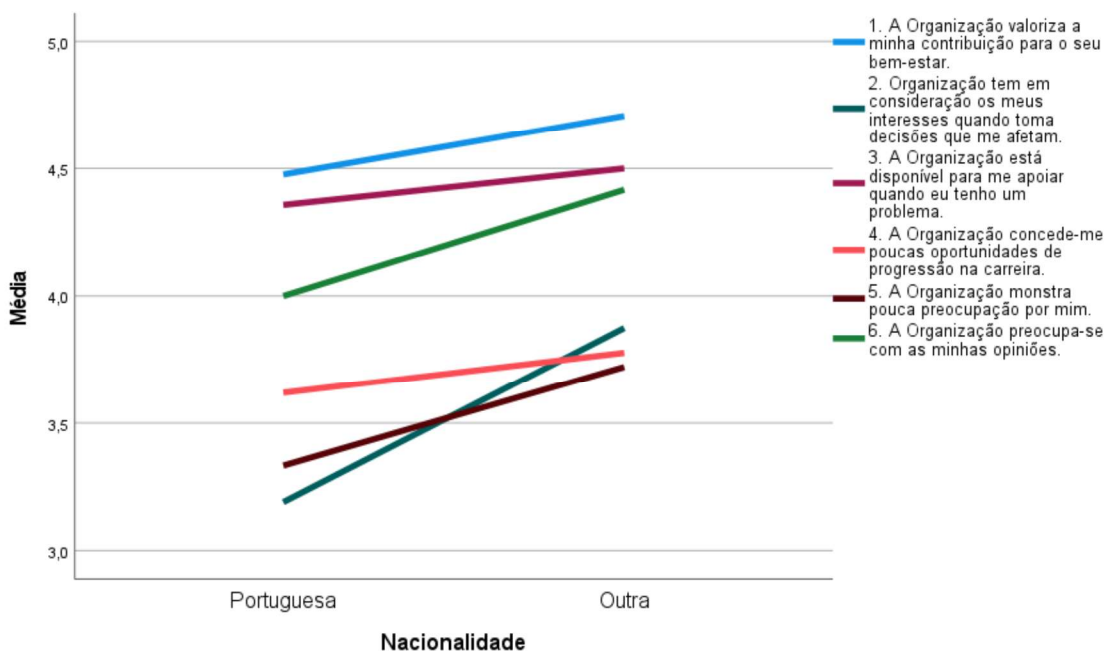


Gráfico 8: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à apoio organizacional em função de nacionalidade dos inquiridos

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Observa-se uma tendência relevante: os estudantes internacionais oriundos de países de língua oficial portuguesa demonstraram maior satisfação relativamente às decisões organizacionais que afetam diretamente os seus interesses ($M = 3,87$; $DP = 0,19$), em comparação com os estudantes nacionais portugueses ($M = 3,19$; $DP = 0,18$). Apesar de a diferença não atingir significância estatística, estes dados sugerem que os estudantes internacionais da CPLP percebem uma maior consideração por parte das suas organizações em matérias que os envolvem diretamente.

Esta diferença pode estar relacionada com fatores culturais e percecionais, conforme discutido por (Hofstede, 2001), que defende que indivíduos provenientes de culturas com maior distância ao poder tendem a valorizar mais gestos de consideração por parte das organizações. De igual modo, a teoria do apoio organizacional percebido (Eisenberrer, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986), ajuda a explicar como diferentes experiências organizacionais podem afetar de forma diferenciada a satisfação e o sentimento de valorização entre grupos culturais distintos.

Ao comparar o nível de concordância entre os estudantes nacionais e internacionais quanto a questão “a organização tem em consideração os meus interesses quando toma decisões que me afetam” foi possível encontrar diferenças estatisticamente significativa ($p = 0,011$) em função de indivíduos que exercem atividades ligado à sua formação, que segundo os resultados acima expostos, são maioritariamente estudantes nacionais (Gráfico 9).

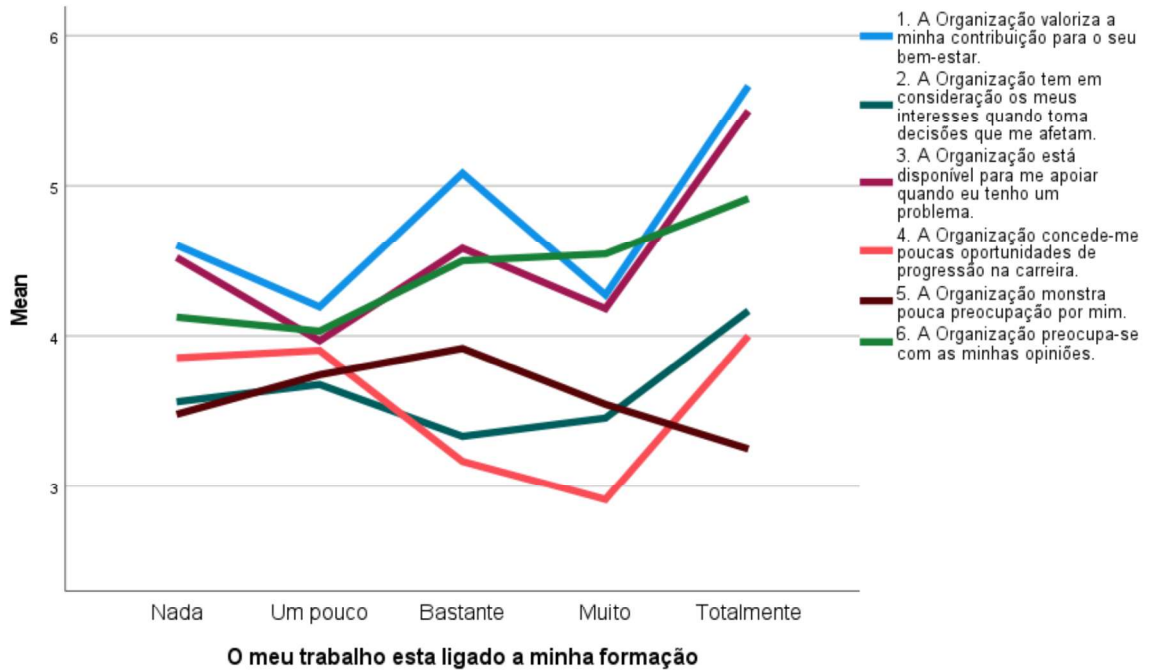


Gráfico 9: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à apoio organizacional em função de trabalhadores que atuam na área de formação

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Este resultado indica que os estudantes que atuam profissionalmente em áreas alinhadas à sua formação tendem a perceber um maior grau de consideração por parte da organização em relação aos seus interesses. Isso sugere que o alinhamento entre a formação e a função exercida pode influenciar positivamente a perceção de valorização e reconhecimento no ambiente organizacional.

Após verificar a estatística inferencial entre as nacionalidades em estudo, averiguou-se se havia alguma relação entre as variáveis do apoio organizacional e a satisfação académica (tabela 7).

Tabela 7: Correlação entre as variáveis do apoio organizacional e variáveis da satisfação acadêmica

	Satisfação na relação com os professores	Satisfação com a organização curricular do curso	Satisfação na relação com os colegas	Satisfação com os serviços disponíveis	Satisfação com os resultados acadêmicos no curso	Satisfação com o sistema de avaliação no curso	Satisfação com os recursos e equipamentos disponíveis na Escola
1. A Organização valoriza a minha contribuição para o seu bem-estar.	,460**	,381**	,292**	,328**	,384**	,290**	,329**
2. Organização tem em consideração os meus interesses quando toma decisões que me afetam.	0,003	-0,038	-0,002	0,112	0,097	0,081	0,169
3. A Organização está disponível para me apoiar quando eu tenho um problema.	,340**	,267**	,292**	,338**	,295**	,290**	0,135
4. A Organização concede-me poucas oportunidades de progressão na carreira.	-0,057	-0,024	-0,071	0,011	0,071	0,027	0,11
5. A Organização mostra pouca preocupação por mim.	-0,124	-0,053	-0,121	0,021	0,067	0,003	0,104
6. A Organização preocupa-se com as minhas opiniões.	,188*	,237*	,253**	,212*	,189*	,209*	,188*

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Como se pode observar através na tabela 7, foram encontradas correlações estatisticamente significativas e de natureza positiva e moderada entre a variável “A Organização valoriza a minha contribuição para o seu bem-estar” e diversos itens da satisfação acadêmica. Dado que os coeficientes de correlação são positivos, pode-se retirar de que quanto maior a percepção de valorização por parte da organização, maior tende a ser o nível de satisfação acadêmica dos trabalhadores-estudantes. Este resultado reforça a importância do apoio organizacional na promoção de um equilíbrio positivo entre as esferas profissional e acadêmica.

Por outro lado, no que respeita à variável “a organização mostra pouca preocupação por mim” não foram registadas correlação estatisticamente significativa para os itens da satisfação acadêmica. Verificou-se que uma grande parte desses itens apresentaram valores de correlação negativas e o restante possuem valores muito próximo a zero, o que indica uma tendência inversa: à medida que aumenta a percepção de desconsideração ou negligência por parte da organização, diminui ligeiramente a satisfação a satisfação acadêmica, embora essa relação não tenha alcançado significância estatística.

Estes resultados estão alinhados com a Teoria do suporte organizacional percebido (Eisenberrer, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986), segundo a qual trabalhadores que se sentem valorizados e apoiados pelas suas organizações desenvolvem atitudes mais positivas, não apenas em relação ao trabalho, mas também relativamente a outras áreas da sua vida, como a formação académica.

De seguida, averiguou-se se havia alguma relação entre as variáveis do apoio organizacional e a satisfação no trabalho (tabela 8).

Tabela 8: Correlação entre as variáveis do apoio organizacional e variáveis da satisfação no trabalho

	Sinto-me satisfeito(a) com a minha atividade profissional	A atividade profissional que desempenho permite-me atingir os objetivos que pretendo	Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão	O trabalho ajuda a ganhar perspectiva sobre vários temas o que me ajuda como estudante.	Cumprir as tarefas escolares se torna mais fácil através do uso de métodos utilizados no trabalho.
1. A Organização valoriza a minha contribuição para o seu bem-estar.	,422**	,338**	,345**	0,173	,318**
2. Organização tem em consideração os meus interesses quando toma decisões que me afetam.	-0,156	-0,082	-0,014	0,056	-0,101
3. A Organização está disponível para me apoiar quando eu tenho um problema.	,331**	,293**	,289**	,188*	,242**
4. A Organização concede-me poucas oportunidades de progressão na carreira.	-0,077	-0,038	-0,024	-0,034	-0,158
5. A Organização mostra pouca preocupação por mim.	-0,115	-0,086	-0,049	-0,024	-,189*
6. A Organização preocupa-se com as minhas opiniões.	,300**	,299**	,441**	,206*	,286**

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Como se pode observar através da tabela 8, foram identificadas correlações estatisticamente significativas e de natureza positiva e moderada entre as variáveis “A organização valoriza a minha contribuição para o seu bem-estar” e “A organização está disponível para me apoiar quando eu tenho um problema” e os itens relacionados com a satisfação no trabalho. Dado que ambas apresentam coeficientes de correlação positivos, pode se retirar que, quanto maior a perceção de valorização e apoio por parte da organização, maior tende a ser o nível de satisfação profissional dos trabalhadores-estudantes. Estes dados destacam a relevância de práticas organizacionais que promovam reconhecimento e suporte ativo como fatores potenciadores do bem-estar no contexto laboral.

Por outro lado, as variáveis “A organização mostra pouca preocupação por mim” e “A organização concede-me poucas oportunidades de progressão na carreira” não apresentaram correlações estatisticamente significativas com os itens da satisfação no trabalho. No entanto, os coeficientes de correlação observados foram negativos, ainda que de fraca magnitude, sugerindo uma tendência em que níveis mais elevados de perceção de desinteresse organizacional e falta de oportunidades de desenvolvimento se associam a níveis mais baixos de satisfação no trabalho. Embora estas correlações não sejam significativas, os sinais negativos reforçam a relação teoricamente esperada entre perceções de suporte e bem-estar laboral.

Estes resultados corroboram os pressupostos da Teoria do Suporte Organizacional Percebido (Eisenberrer, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) segundo a qual os colaboradores que sentem que a organização valoriza o seu contributo e está disponível para os apoiar em momentos de necessidade tendem a demonstrar níveis mais elevados de satisfação no trabalho e compromisso organizacional.

3.4.1 Práticas da conciliação

Nesta secção são discutidas as práticas organizacionais que facilitam a conciliação entre trabalho e estudo. A análise revelou que medidas como a flexibilização dos horários, a alteração de turnos e a oferta de programas de apoio são altamente valorizadas pelos trabalhadores-estudantes. Estudos de Kossek et al. (2019) e Shockley et al. (2017) demonstram que a implementação de arranjos laborais flexíveis e de políticas de apoio específicas reduz significativamente os conflitos interpapéis, promovendo um ambiente de trabalho mais sustentável e uma melhor performance académica. A comparação dos resultados em função do tamanho das organizações indica que empresas de menor dimensão tendem a adotar práticas mais adaptadas às necessidades dos trabalhadores-estudantes, contribuindo para a eficácia global das políticas de conciliação.

Quanto às práticas que mais contribuem para a conciliação entre a vida profissional e académica existentes na organização onde trabalham não foram registadas diferenças estatisticamente significativas entre as nacionalidades em estudo (Gráfico 10).

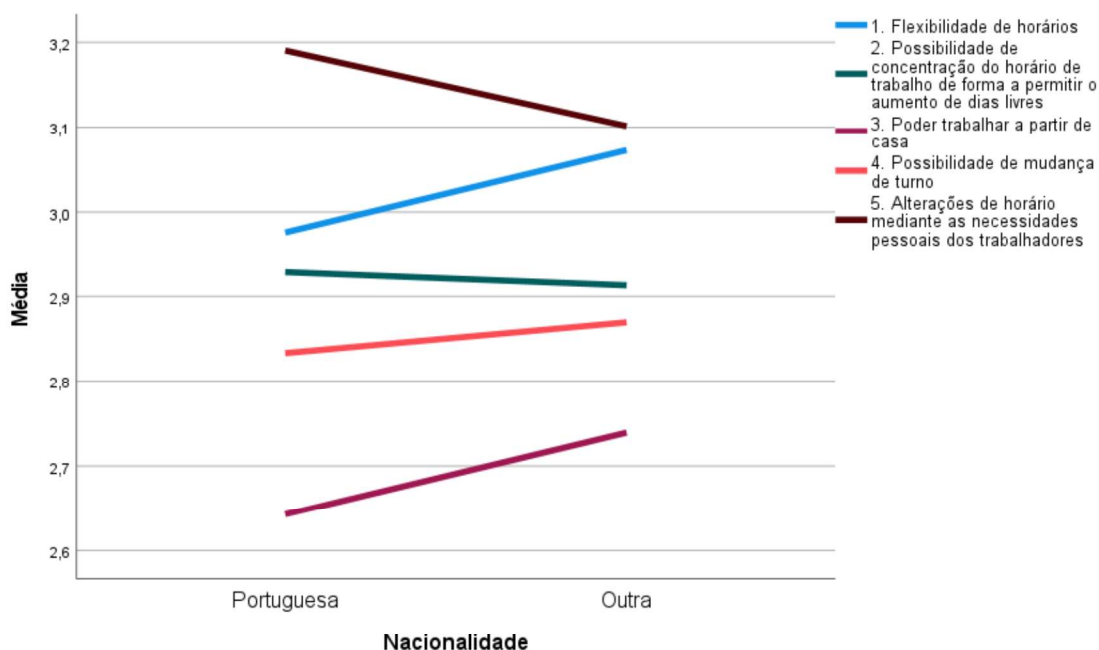


Gráfico 10: Pontuações médias obtidas para os itens relativos à Práticas de conciliação existente na organização em função da nacionalidade

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Pode-se verificar que as práticas com médias mais elevadas para ambas as nacionalidades tem haver com o tempo (alterações de horário mediante as necessidades pessoais dos trabalhadores e flexibilidade de horário), estes resultados vão ao encontro dos resultados do estudo desenvolvido por (Pirrolas & Correia , 2020), onde questionou os trabalhadores-estudantes da Escola Superior de Ciências Empresariais do IPS sobre quais as práticas que consideravam facilitadoras para a conciliação da tripla jornada, sendo que uma das respostas mais comum foi a permissão de flexibilidade de horários.

Ambos os resultados validam a recomendação de CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, às empresas, no relatório “Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas” onde, já em 2006, era sugerida como boa prática, por exemplo, a flexibilização do horário de trabalho (Guerreiro & Pereira, 2006).

Como referido anteriormente, o fator tempo revela-se essencial para o equilíbrio entre as duas jornadas. De acordo com Almeida, Quintas e Gonçalves, (2016) estes estudantes sentem que o tempo é escasso para conseguirem dar resposta a todas exigências, recorrem muitas vezes até aos finais de semana para conseguirem manter o funcionamento das suas rotinas.

A tabela 9 contém informações relativa aos valores médios para os itens relativos as práticas mais afetadas pela conciliação.

Tabela 9: Estatísticas descritivas básicas para os itens relativos as práticas mais afetadas pela conciliação (mínimo, máximo, médio e desvio padrão)

	N	Min.	Max.	Média	Desvio Padrão
Assiduidade no emprego/nas aulas	114	1	6	2,71	1,32
Estar com os amigos	114	1	6	2,86	1,32
Cuidar da casa	114	1	6	2,84	1,31
Visitar/apoiar familiares	114	1	6	3,18	1,46
Atividade de lazer	114	1	6	3,11	1,35
Organização no trabalho	114	1	6	2,94	1,4

Fonte: Tratamento dos dados em SPSS

Com o incremento da dimensão de estudante à vida dos inquiridos, algumas atividades foram inevitavelmente afetadas. As indicadas pelos respondentes como as mais afetadas foram as afirmações “visitar/apoiar familiares” (média de 3,18), “atividade de lazer” (média de 3,11) seguido pela afirmação “organização no trabalho” e “estar com os colegas”. Estes resultados indicam que, entre os trabalhadores-estudantes, a escassez de tempo se manifesta sobretudo na diminuição do envolvimento social e familiar, bem como na capacidade de gestão e organização de tarefas profissionais.

A atividade considerada como mais afetada “visitar/apoiar familiares” poderá ser explicada, em parte, pela presença significativa de estudantes internacionais na amostra, para os quais a distância geográfica representa uma barreira adicional ao contacto familiar.

As atividades “organização no trabalho” e “estar com os colegas” também apresentaram níveis de afetação significativos, evidenciando que o impacto da vida académica se estende ao desempenho no contexto laboral e às interações sociais. Estes dados confirmam a ideia de que o tempo é, efetivamente, o recurso mais escasso entre os estudantes que acumulam múltiplos papéis. Tal conclusão está alinhada com o estudo de (Staff, Schulenberg, & Bachman, 2010), que, num contexto internacional, observaram que a carga de trabalho e estudo compromete diretamente o envolvimento social e a qualidade das relações interpessoais.

Por outro lado, as atividades menos afetadas pela introdução da segunda jornada foram a assiduidade no emprego (média = 2,71) e cuidar da casa (média = 2,84). Esta tendência pode ser compreendida à luz do papel central que o trabalho assume na vida dos inquiridos, uma vez que a 64% dos inquiridos referiram suportar integralmente os seus encargos com os estudos. Assim, o emprego não é apenas uma componente secundária da vida destes estudantes, mas uma condição essencial para a sua permanência no sistema de ensino.

É importante destacar que as atividades menos afetadas são, em geral, aquelas que dizem respeito a responsabilidades inadiáveis como a assiduidade laboral ou o cuidado doméstico, o que sugere que os estudantes tendem a preservar compromissos considerados estruturais, mesmo à custa da vida social e do bem-estar pessoal. Este padrão de priorização confirma a teoria do conflito de papéis (Greenhaus & Beutell, 1985), segundo a qual os indivíduos sujeitos a múltiplas exigências simultâneas ajustam o seu comportamento de acordo com a hierarquia percebida de necessidades e responsabilidades.

Conclusão

O presente estudo teve como objetivo compreender os desafios de conciliação trabalho-estudo dos estudantes nacionais e internacionais (CPLP) no ensino superior português. De forma específica, procurou-se analisar a satisfação académica e laboral destes estudantes, avaliar as perceções de apoio organizacional, comparar as diferenças existentes entre os dois grupos em estudo e explorar as relações entre variáveis de conciliação e fatores organizacionais relevantes.

O estudo revelou que os estudantes-trabalhadores destacaram as relações com os docentes e organização curricular dos cursos como os fatores mais valorizados para satisfação académica. Como fator que apresentou menor grau de satisfação, destacou-se recursos e serviços institucionais, demonstrando a necessidade de políticas mais ajustadas às necessidades deste grupo. Apesar de não existir diferenças estatisticamente significativas entre estudantes nacionais e de CPLP, nota-se que os estudantes internacionais valorizam mais as relações interpessoais como forma de integração académica e social.

Quanto à satisfação no trabalho, os resultados mostram que os estudantes que exercem atividades laborais relacionadas a sua área de formação relataram níveis superiores de satisfação profissional, bem como perceções mais favoráveis da utilização prática das competências adquiridas nos estudos. Por outro lado, jornadas laborais mais extensas associam-se a menor nível de satisfação, reforçando a relação inversa entre carga horária e equilíbrio trabalho estudos. Verificou-se ainda uma correlação positiva entre a satisfação no trabalho e satisfação académica, demonstrando que o bem-estar num domínio tende a refletir no outro reforçando a interdependência entre vida profissional e percurso educativo (Andrade, 2016; Owen & Dollard, 2018).

A análise da perceção de apoio organizacional revelou que os trabalhadores-estudantes que sentem maior valorização e apoio por parte das suas organizações apresentaram níveis mais elevados de satisfação e melhor capacidade de conciliação entre trabalho e estudo. Este resultado confirma o papel mediador do apoio organizacional na redução do conflito de papeis e na promoção de equilíbrio e bem-estar (Rhoades & Eisenberger, 2002). Foram registadas diferenças estatisticamente significativas entre grupos, onde os estudantes nacionais revelaram perceber maior sensibilidade organizacional às suas necessidades.

Relativamente à dimensão da organização empregadora, não foram registadas diferenças estatisticamente significativas na satisfação académica ou profissional. Contudo, observou-se uma tendência para níveis ligeiramente mais elevadas de satisfação entre os que trabalham em entidades de maior dimensão, possivelmente em virtude de políticas de recursos humanos mais estruturadas e oportunidades de progressão na carreira mais definidas.

Ao integrar a análise jurídica do estatuto do trabalhador-estudante com a experiência dos estudantes CPLP, este estudo oferece um enquadramento inovador para compreender a conciliação trabalho-estudo em contextos de internacionalização do ensino superior. Amplia o debate académico ao incluir a dimensão intercultural da experiência de conciliação, introduzindo o caso específico dos estudantes CPLP em Portugal. Confirma resultados prévios sobre o impacto negativo da carga horária de trabalho na satisfação académica e o papel mediador do apoio organizacional na redução do conflito de papéis. Complementa a literatura existente ao demonstrar uma correlação positiva entre satisfação profissional e académica, sugerindo interdependência entre os dois domínios de vida. Revela padrões de integração semelhantes entre estudantes nacionais e internacionais, contrariando a ideia de que a origem cultural seria um fator determinante de desigualdade na conciliação trabalho-estudo.

A principal limitação deste estudo prende-se com a dimensão e composição da amostra, que não permite generalizar os resultados a todo o universo de estudantes internacionais. Futuros estudos deverão procurar amostras mais diversificadas em termos institucionais e geográficos.

Outra limitação foi a natureza complexa da recolha de dados. Obter respostas e assegurar o envolvimento de profissionais ocupados exigiu uma abordagem planeada e persistente, que ficou aquém do número de respostas idealizado, o que levou a atrasos inesperados na investigação.

Investigações futuras poderão explorar de forma mais aprofundada as estratégias individuais de conciliação dos estudantes da CPLP, recorrendo a metodologias qualitativas (entrevistas ou estudos de caso) para compreender as perceções subjetivas de adaptação e apoio institucional e explorar variáveis moderadoras como género, ciclo de estudos e tempo de permanência em Portugal.

Quanto a implicações práticas as IES deverão reforçar os programas de apoio financeiro e flexibilização pedagógica para estudantes internacionais que trabalham, em particular internacionais da CPLP, de forma a reduzir os riscos de abandono e promover trajetórias académicas bem-sucedidas. Deve-se ainda reforçar as infraestruturas, como bibliotecas com horários alargados e espaços de estudos flexíveis. Tais medidas contribuiriam para um ambiente académico mais inclusivo e socialmente responsável, em consonância com as políticas europeias de educação ao longo da vida e igualdade de oportunidades.

Num contexto de crescente internacionalização e diversidade, compreender e apoiar a conciliação trabalho-estudo deixa de ser apenas uma questão académica para se tornar um imperativo estratégico das instituições de ensino e das políticas públicas. O investimento em apoio organizacional, flexibilidade institucional e valorização das trajetórias dos trabalhadores-estudantes é essencial para promover uma educação superior mais equitativa, inclusiva e sustentável.

Referências Bibliográficas

- Adebayo, D. (2006). Workload, social support and work–school conflict among Nigerian nontraditional students. *Journal of Career Development*, 32(2), 125–141. <https://doi.org/10.1177/094845306289674>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Almeida, A. C. P. F. de, Quintas, H. L., & Gonçalves, T. I. C. (2016). Estudantes não tradicionais no ensino superior: Barreiras à aprendizagem e à inserção profissional. *Laplage em Revista*, 2(1), 97–111. <https://doi.org/10.24115/s2446-6220201621122p.97-111>
- Almeida, F., & Silva, O. (2020). A satisfação dos estudantes adultos com o ensino superior: Um estudo com base na organização curricular e no suporte institucional. *Revista de Estudos e Pesquisas em Educação*, 5(1), 67–84.
- Altoé, L., & Voese, B. (2018). Fatores explicativos de work–life balance e a gestão do tempo conduzindo ao bem-estar na visão de contadores paranaenses. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 37(1), 1–18. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v37i1.35392>
- Andrade, C. (2016). Trabalhar e estudar no ensino superior: Estudo exploratório de preditores do conflito trabalho–estudo. *Revista Psicologia, Educação e Cultura*, 10(1), 240–254.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Atasoy, T. (2004). *A comparative study on job satisfaction in large and small size enterprises* [Master's thesis, Middle East Technical University]. <https://open.metu.edu.tr/handle/11511/14546>
- Azevedo, S. N. (2019). *Determinantes e efeitos da satisfação no trabalho: Uma análise empírica* [Dissertação de mestrado, Universidade dos Açores]. <http://hdl.handle.net/10400.3/5859>
- Beauregard, A. T., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work–life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Beltran, V., & Beckstead, J. (2024). Creation of a sexual risk index from the American College Health Association–National College Health Assessment (ACHA-NCHA) III to compare nontraditional and traditional student sexual risk. *Journal of American College Health*, 73(8), 3021–3030. <https://doi.org/10.1080/07448481.2024.2351425>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood Press.
- Casaca, S. F. (2005). *Flexibilidade, trabalho e emprego: Ensaio de conceptualização*. Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações (SOCIUS), Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa.
- Costa, C. M. (2011). *As práticas de gestão de recursos humanos que conciliam a tripla jornada: A perspectiva dos trabalhadores-estudantes do ensino superior* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal].
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE.

DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). SAGE.

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. (2023). *Estudantes do ensino superior em Portugal: Relatório estatístico 2022*. Ministério da Educação. <https://www.dgeec.mec.pt>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Ferreira, M. P. (2019). *Influência da flexibilização do trabalho no comprometimento organizacional e na intenção de abandono: Um estudo com trabalhadores-estudantes do ensino superior português* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Leiria]. <https://iconline.ipleiria.pt/entities/publication/d232721e-10b8-4e95-9e39-2358d0932aca>

Fernandes, N. M. (2010). *A responsabilidade social das empresas: A dimensão interna como ferramenta para a criação de valor* [Dissertação de mestrado, ISCAL]. Repositório Científico da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.21/91>

Ferro, M. J. (2010). *Teoria crítica e aconselhamento: Para uma intervenção multicultural com os estudantes da cooperação na Universidade de Coimbra* [Tese de doutoramento, Universidade de Coimbra]. Repositório Científico da UC. <https://hdl.handle.net/10316/14536>

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.

Fontana, C. P. (2021). A evolução do trabalho: Da pré-história ao teletrabalho. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, 7*(7), 1155–1168. <https://doi.org/10.51891/reaase.v7i7.1759>

Fortin, M. F., Cotê, J., Filion, F., Salgueiro, N., & Ferreira, C. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação* (2.ª ed.). Lusodidacta.

Freire, J., Rodrigues, C., & Rego, R. (2014). *Sociologia do trabalho: Um aprofundamento*. Edições Afrontamento.

Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa* (5.ª ed.). Atlas.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

Guerreiro, M. D., & Abrantes, P. (2007). *Transições incertas: Os jovens perante o trabalho e a família*. Editorial do Ministério da Educação.

Guerreiro, M. D., & Pereira, V. L. (2006). *Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar: Manual para as empresas* (4.ª ed.). CITE. https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf

Hecht, T. D., & McCarthy, J. M. (2010). Coping with employee, family, and student roles: Evidence of dispositional conflict and facilitation tendencies. *Journal of Applied Psychology, 95*(4), 631–647. <https://doi.org/10.1037/a0019654>

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). SAGE.

Honório, C. J. (2009). *Perceção de apoio organizacional e empenhamento organizacional: Que relação? Estudo de uma amostra numa empresa do setor bancário* [Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa]. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/897>

Instituto Nacional de Estatística. (2023). *População residente em Portugal em 31 de dezembro de 2022: Estimativas provisórias*. <https://www.ine.pt>

Kaiser, F., Jongbloed, B., Unger, M., & Zeeman, N. (2015). *Dropout and completion in higher education in Europe*. European Commission, Directorate-General for Education and Culture. <https://doi.org/10.2766/085754>

Kleiner, S. (2014). Subjective time pressure: General or domain specific? *Social Science Research*, 47, 108–120. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.03.003>

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2017). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper-, middle-, and lower-level jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5–36. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059>

Leask, B. (2009). Using formal and informal curricula to improve interactions between home and international students. *Journal of Studies in International Education*, 13(2), 205–221. <https://doi.org/10.1177/1028315308329786>

Lenaghan, J. A., & Sengupta, K. (2007). Role conflict, role balance and affect: A model of well-being of the working student. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(1), 88–109.

Lundberg, C. (2004). Working and learning: The role of involvement for employed students. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 41(2), 201–215. <https://doi.org/10.2202/1949-6605.1330>

Marques, A. R. (2021). *A conciliação entre trabalho e estudo no ensino superior português* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/36072>

Martins, A. M. L. P. (2010). *Qualidade de vida no trabalho, satisfação profissional e saliência das atividades em adultos trabalhadores* [Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório Científico de Acesso Aberto da ULisboa. <http://hdl.handle.net/10451/1888>

McMillan, U., Morris, M. L., & Atchley, K. (2011). Constructs of the work–life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work–life harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6–25.

Mendes, C. V. (2015). *As práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no quadro da gestão de recursos humanos: Um estudo multi-caso* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal].

Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação família–trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 33(3), 317–334. <https://doi.org/10.14417/ap.904>

Monteiro, A., & Ferreira, V. (2013). Planos para a igualdade de género nas organizações: Contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais. *Sociedade e Trabalho*, 43, 123–136. <https://hdl.handle.net/10316/43897>

Moraes, M. L. D. (2018). *A significação económica da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa* [Relatório de pós-doutoramento, Universidade Fernando Pessoa].

Moreira, G. (2014). O pensamento de Weber sobre o trabalho na ética protestante e o espírito do capitalismo. *Reflexus: Revista de Teologia e Ciências da Religião*, 11(1), 77–98. <https://doi.org/10.20890/reflexus.v2i2.103>

Mourato, I. (2011). *A política de cooperação portuguesa com os PALOP: Contributos do ensino superior politécnico* [Dissertação de mestrado, Universidade Lusófona]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/1443>

OECD. (2022). *Retention and economic impact of international students in the OECD*. In *OECD international migration outlook* (pp. 179–206). OECD Publishing.

Oliveira, C. R. (2021). *Indicadores de integração de imigrantes: Relatório estatístico anual 2021*. Alto Comissariado para as Migrações. <http://hdl.handle.net/10400.5/29201>

Owen, K., & Dollard, M. F. (2018). An integrated model of work–study conflict and work–study facilitation. *Journal of Career Development, 45*(5), 504–517.

Pedreira, I. C. (2013). *Estudantes da CPLP no ensino superior em Portugal: Tendências de evolução e perfis sociais* [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Científico do ISCTE. <http://hdl.handle.net/10071/6399>

Peixoto, J., Craveiro, D., Malheiros, J., Marques, E. D., Albuquerque, P., & Alves, J. (2017). *Introdução ao estudo das migrações*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. <http://hdl.handle.net/10451/42452>

Pereira, J., & Sousa, M. (2018). Apoio institucional a estudantes-trabalhadores no ensino superior: Entre as políticas e a prática. *Cadernos de Pedagogia Universitária, 11*(1), 1–15.

Pereira, S. A. (2017). *Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: A influência da percepção do apoio organizacional numa amostra de trabalhadores-estudantes* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Lisboa].

Pirrolas, O. A., & Correia, P. M. (2020). Profissão, família e educação: Conciliação da tripla jornada — uma questão de políticas e práticas organizacionais ou uma questão de sexo? *Revista FAE, 23*(1), 7–22. <https://revistafae.fae.emnuvens.com.br/revistafae/article/view/642>

PORDATA. (2023). *Dados sobre população residente*. <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/populacao>

Portugal. (2010). *Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho*. *Diário da República*, 1.ª série. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/70-2010-335683>

Portugal. (2014). *Decreto-Lei n.º 36/2014, de 10 de março*. *Diário da República*, 1.ª série, n.º 48. <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/36-2014-558836>

Presley, C. (2013). *Advising and engaging the working-class college student*. University of South Carolina. <https://doi.org/10.26209/MJ1561295>

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Sá, P., Costa, A. P., & Moreira, A. (2021). *Reflexão em torno das metodologias de investigação: Recolha de dados*. UA Editora.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson Education.

Santos, M. M., & Laraich, O. A. (2018). Como os alunos noturnos de administração da Pontifícia Universidade Católica de Goiás conciliam os estudos com suas atividades laborais. *Revista da PUC Goiás, 67*–91.

Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 71*(3), 479–493. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.006>

Silva, R., Oliveira, T., & Lima, A. (2018). Satisfação no trabalho entre estudantes universitários trabalhadores: Um estudo em instituições públicas. *Revista de Psicologia do Trabalho, 2*, 45–59.

Soares, P. A., Vasconcelos, R., & Almeida, L. S. (2002). Adaptação e satisfação na universidade: Apresentação e validação do Questionário de Satisfação Académica (QSA). *Revista Portuguesa de Educação, 18*(22/12114) <https://hdl.handle.net/1822/12114>

Staff, J., Schulenberg, J. E., & Bachman, J. G. (2010). Adolescent work intensity, school performance, and academic engagement. *Sociology of Education*, 83(3), 183–200. <https://doi.org/10.1177/0038040710374585>

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.

Vargas, H. M., & Paula, M. D. (2013). A inclusão do estudante-trabalhador e do trabalhador-estudante na educação superior: Desafio público a ser enfrentado. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, 18(2), 459–485. <https://www.scielo.br/j/aval/a/VmmLwb3h8zbnSKVnJRJKqDz>

Vieira, F. I. (2014). *O trabalhador-estudante: Especificidades no regime da prestação da atividade laboral* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Leiria]. Repositório Científico do IPL.

Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work–family interface and work, family and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138–164.

Zuzarte, I. C. (2016). *O conflito trabalho–família–escola, a satisfação com os papéis de vida e o suporte social percebido: Estudo com uma amostra de trabalhadores-estudantes* [Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório Científico de Acesso Aberto da ULisboa. <http://hdl.handle.net/10451/28161>

Anexo

Anexo A – Questionário

Questionário: Conciliar trabalho e estudos no ensino superior

Olá, o meu nome é Mário Incote, sou estudante do mestrado em Gestão de Empresa na Escola Superior de Gestão da Idanha-a-Nova (ESGIN) do Instituto Politécnico de Castelo Branco (IPCB). No âmbito da dissertação, encontro-me a realizar um trabalho de investigação sobre 'O impacto do trabalho no desempenho académico'.

Este questionário destina-se a estudantes do ensino superior que trabalham. O preenchimento do presente questionário demora apenas alguns minutos, e a sua colaboração é imprescindível para o sucesso dessa investigação. Os dados resultantes deste questionário são totalmente confidenciais e serão utilizados apenas para fins estatísticos e académicos.

Secção 1 – Satisfação Académica

Indique o seu grau de satisfação relativamente às situações descritas abaixo, segundo a seguinte escala:

1. Muito insatisfeito 2. Insatisfeito 3. Nem satisfeito nem insatisfeito 4. Satisfeito 5. Muito satisfeito

1. Satisfação na relação com os professores 1 2 3 4 5

2. Satisfação com a organização curricular do curso 1 2 3 4 5

3. Satisfação na relação com os colegas 1 2 3 4 5

4. Satisfação com os serviços disponíveis 1 2 3 4 5

5. Satisfação com os resultados académicos no curso 1 2 3 4 5

6. Satisfação com o sistema de avaliação no curso 1 2 3 4 5

7. Satisfação com os recursos e equipamentos disponíveis na Escola 1 2 3
 4 5

8. Satisfação com o investimento pessoal no curso 1 2 3 4 5

Secção 2 – Satisfação no Trabalho

Por favor, indique o seu grau de concordância com as frases abaixo, segundo a seguinte escala:

1. Discordo totalmente 2. Discordo parcialmente 3. Não concordo nem discordo 4. Concordo parcialmente 5. Concordo totalmente

1. Sinto-me satisfeito(a) com a minha atividade profissional 1 2 3 4 5

2. A atividade profissional que desempenho permite-me atingir os objetivos que pretendo 1 2 3 4 5

3. Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão 1 2 3 4 5

4. O trabalho ajuda-me a ganhar perspetiva sobre vários temas, o que me ajuda como estudante 1 2 3 4 5

5. Cumprir as tarefas escolares torna-se mais fácil através do uso de métodos utilizados no trabalho 1 2 3 4 5

Secção 3 – Perceção do Apoio Organizacional

Assinale o número que melhor descreve o seu grau de concordância em relação às seguintes afirmações:

1 2 3 4 5 6 7

1. A organização valoriza a minha contribuição para o seu bem-estar 1 2 3 4 5 6 7

2. A organização não tem em consideração os meus interesses quando toma decisões que me afetam 1 2 3 4 5 6 7

3. A organização está disponível para me apoiar quando tenho um problema 1 2 3 4 5 6 7

4. A organização concede-me poucas oportunidades de progressão na carreira 1 2 3 4 5 6 7

5. A organização demonstra pouca preocupação por mim 1 2 3 4 5 6 7

6. A organização preocupa-se com as minhas opiniões 1 2 3 4 5 6 7

Secção 4 – Conciliação da Dupla Jornada

Na sua opinião, em que medida as seguintes práticas contribuem para a conciliação entre a vida profissional e académica?

Nada Um pouco Bastante Muito Totalmente

1. Flexibilidade de horários Nada Um pouco Bastante Muito Totalmente

2. Possibilidade de concentração do horário de trabalho para permitir dias livres
 Nada Um pouco Bastante Muito Totalmente

3. Poder trabalhar a partir de casa Nada Um pouco Bastante Muito
 Totalmente

4. Possibilidade de mudança de turno Nada Um pouco Bastante Muito
 Totalmente

5. Alterações de horário mediante necessidades pessoais Nada Um pouco
 Bastante Muito Totalmente

6. Na organização onde trabalho não existem práticas que promovam a conciliação da dupla jornada Nada Um pouco Bastante Muito Totalmente

Secção 5 – Dados Sociodemográficos

1. Género [Masculino / Feminino / Outro]

2. Nacionalidade [Portuguesa / Outra]

3. Estado civil [Solteiro(a) / Casado(a) / União de facto / Divorciado(a) / Viúvo(a)]

4. Ano curricular que frequenta [1º / 2º / 3º / 4º]

5. Tipo de curso que frequenta [CTeSP / Licenciatura / Pós-Graduação / Mestrado]

6. Idade [Menos de 18 / 18–25 / 26–35 / 36–50 / Mais de 50]

7. Número de horas de trabalho semanais [<25 / 26–35 / 36–45 / >46]

8. Distrito de residência habitual

9. Usufrui de algum estatuto? [Trabalhador estudante Tempo parcial Mãe/pai estudante Nenhum Outro]

10. Encargos com estudos [Suportados por mim Pais Empresa Bolsa Outro]

11. Situação profissional [Conta de outrem Conta própria Desempregado Outro]
12. Regime de trabalho [Teletrabalho total Parcial Presencial Outro]
13. Vínculo contratual [Termo certo Sem termo Termo incerto Liberal Outro]
14. Tipo de horário [Fixo Flexível Por turnos Concentrado Outro]
15. Tipo de organização [Empresa nacional Multinacional Função pública IPSS Outro]
16. Dimensão da organização [<10 10–50 51–250 >250]