Universidade do Minho

Escola de Economia e Gestão

Gabriela Pereira Carvalho

A Saúde Mental dos Trabalhadores-Estudantes e o papel da Gestão de Recursos Humanos na sua Promoção

Janeiro 2026

A Saúde Mental dos Trabalhadores-Estudantes e o papel da gestão de recursos humanos para a promover

Gabriela Pereira Carvalho

UMinho | 2026

Universidade do Minho

Escola de Economia e Gestão

Gabriela Pereira Carvalho

A Saúde Mental dos Trabalhadores-Estudantes e o papel da Gestão de Recursos Humanos na sua Promoção

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho realizado sob a orientação da

Professora Doutora Iris Barbosa

Janeiro 2026

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

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

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

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

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho

Atribuição-NãoComercial-SemDerivações



CC BY-NC-ND

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar a minha sincera gratidão a todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para que mais uma etapa da minha vida fosse concluída com sucesso.

Em primeiro lugar, deixo um especial agradecimento à minha orientadora Professora Doutora Iris Barbosa pela sua orientação perspicaz, apoio constante e valiosos *insights* ao longo desta dissertação. A sua experiência, preocupação e disponibilidade foram fundamentais para me manter motivada e animada na realização da dissertação.

Agradeço também a todos os entrevistados pela abertura e generosidade de partilharem comigo as suas perspetivas e experiências sobre o tema, demonstrando total confiança no meu trabalho.

Aos meus pais, que estão presentes em todos os momentos, um obrigado nunca será suficiente. Por todo o apoio e suporte que me dão, pelos valores que me transmitiram e por nunca duvidarem das minhas capacidades, obrigada.

Não posso deixar de reconhecer o apoio crucial dos meus amigos, que desde o primeiro momento nunca me deixaram desistir e cujo incentivo e compreensão foram essenciais para enfrentar os desafios encontrados durante esta jornada académica. Vocês foram sem dúvida o grande pilar desta aventura, guardo para sempre todos os momentos e palavras que partilhamos. Obrigada, por tudo.

Por fim, expresso a minha gratidão à Universidade do Minho, que me permitiu desenvolver todo o meu percurso académico, nos últimos oito anos, e tornar-me uma pessoa mais completa fornecendo todo o suporte necessário.

Obrigada por serem quem são, levo comigo um bocadinho de todos.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

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

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

RESUMO

TÍTULO: A Saúde Mental dos Trabalhadores-Estudantes e o papel da Gestão de Recursos Humanos na sua Promoção

O presente estudo explora a perceção dos trabalhadores-estudantes sobre a saúde mental, com o objetivo de fornecer recomendações de gestão de recursos humanos que contribuam para a sua promoção. A relevância deste tema prende-se com o facto de a saúde mental ser um tema cada vez mais debatido e estudado.

Para compreender estes desafios e propor recomendações úteis para a GRH, realizou-se uma investigação assente numa abordagem interpretativista. Foram recolhidos e analisados dados qualitativos primários, resultantes de entrevistas semiestruturadas a 15 indivíduos com estatuto de TE - duração mínima de um semestre.

Os resultados revelam que os TEs reconhecem a importância da saúde mental para o desempenho das suas funções, tanto no trabalho, como no estudo. Contudo, consideram difícil manter o equilíbrio mental, uma vez que, as exigências profissionais se acumulam às responsabilidades académicas. Os entrevistados referem ainda que, no contexto académico, o tema da saúde mental continua a ser desvalorizado, sentindo que não recebem apoio suficiente por parte das instituições de ensino que frequentam.

No meio empresarial, as perceções variam consoante o tipo de organização, sendo que, trabalhadores inseridos em empresas com uma gestão de recursos humanos estruturada descrevem uma maior atenção para a saúde mental e mais medidas de promoção do bem-estar, enquanto aqueles que trabalham sob condições mais precárias e em organizações com uma gestão de pessoas menos formalizada e estruturada, indicam menores níveis de apoio à saúde mental.

As conclusões deste estudo reforçam a importância da saúde mental para os TEs e evidenciam a necessidade de mecanismos de apoio mais eficazes. Apesar da existência de normas que regulam os direitos associados ao estatuto de trabalhador-estudante, estas revelam-se insuficientes para responder às necessidades desta população.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalhador-estudante, saúde mental, instituições do ensino superior, organizações de trabalho, políticas e práticas de gestão de recursos humanos

ABSTRAT

TITLE: The Mental Health of Working Students and the role of Human Resource Management in its Promotion

The present study examines the perceptions of working students regarding mental health, with the goal of providing human resource management recommendations that promote their well-being. The relevance of this topic lies in the fact that mental health is being increasingly discussed and studied.

To understand these challenges and propose practical recommendations for people management, the study adopted an interpretivist approach. Primary qualitative data were collected and analysed, resulting from semi-structured interviews with 15 individuals holding working-student status for a minimum duration of one semester.

The results show that working students recognise the importance of mental health for performing their roles, both at work and in their studies. However, they consider it difficult to maintain an adequate level of mental balance, as professional demands accumulate alongside academic responsibilities. The interviewees also report that, in the educational context, the topic of mental health continues to be undervalued, and they feel they do not receive sufficient support from the institutions they attend.

In the workplace, perceptions vary according to the type of organisation. Workers employed in companies with a structured human resources function describe a context that places greater attention on mental health and implements more measures promoting well-being. In contrast, those working under more precarious conditions or in organisations with less formalised and structured people management identify lower levels of support.

The findings of this study reinforce the importance of mental health for working students and highlight the need for more effective support mechanisms. Despite the existence of regulations governing the rights associated with working-student status, these prove insufficient to meet the needs of this population.

KEYWORDS: Student workers, mental health, higher education institutions, work organisations, human resource management policies and practices.

ÍNDICE

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS.... ii

AGRADECIMENTOS ii

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE iii

RESUMO iv

ABSTRAT v

ÍNDICE DE TABELAS viii

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS ix

1. INTRODUÇÃO 1

2. REVISÃO DE LITERATURA 4

2.1. SAÚDE MENTAL 4

2.2. SAÚDE MENTAL EM CONTEXTO ORGANIZACIONAL 5

2.3. SAÚDE MENTAL EM CONTEXTO ACADÉMICO 6

2.4. DESEMPENHO PROFISSIONAL E SAÚDE MENTAL 7

2.6. DESEMPENHO ACADÉMICO E SAÚDE MENTAL 10

2.7. PAPEL DAS UNIVERSIDADES NA SAÚDE MENTAL DOS ESTUDANTES 11

3. METODOLOGIA 13

3.1. PROBLEMÁTICA DE INVESTIGAÇÃO E OBJETIVOS DE ESTUDO 13

3.2 DECISÕES METODOLÓGICAS 14

3.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO 16

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS 18

4.1. SAÚDE MENTAL E CONDIÇÃO DE TRABALHADOR-ESTUDANTE 18

- O SIGNIFICADO DE SAÚDE MENTAL 19
- IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL 20
- DESAFIOS À SAÚDE MENTAL PELA CONDIÇÃO DE TE 21

4.2. SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO 22

- RELEVÂNCIA DA SAÚDE MENTAL NA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO 24
- PRÁTICAS DA OT QUE FAVORECEM A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES 25
- PRÁTICAS DA OT QUE FRAGILIZAM A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES 28
- MEDIDAS DA OT QUE AFETAM MAIS DIRETAMENTE OS TEs 29
- RECOMENDAÇÕES DE MEDIDAS PARA A ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO 30

4.3. SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO DO ENSINO SUPERIOR 32

- RELEVÂNCIA DA SAÚDE MENTAL NAS IES 34
- PRÁTICAS DAS IES QUE FAVORECEM A SAÚDE MENTAL DOS ESTUDANTES 34
- PRÁTICAS DAS IES QUE FRAGILIZAM A SAÚDE MENTAL DOS ESTUDANTES 36
- MEDIDAS DAS IES QUE AFETAM MAIS DIRETAMENTE OS TEs 38
- RECOMENDAÇÕES DE MEDIDAS PARA AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR 39

4.4. REFLEXÕES SOBRE O ESTADO DA SAÚDE MENTAL E ESTRATÉGIAS PESSOAIS DE PROMOÇÃO DE SAÚDE MENTAL DO TE 41

- IMPORTÂNCIA ATRIBUÍDA PELO TE À SAÚDE MENTAL 43
- AVALIAÇÃO FEITA PELO TE À SUA SAÚDE MENTAL 44
- IMPACTO DA CONDIÇÃO DE TE NA SAÚDE MENTAL 44
- ASPETOS DA VIDA PROFISSIONAL QUE AFETAM A SAÚDE MENTAL DO TE 45
- ESTRATÉGIAS ADOTADAS PELOS TEs PARA PROMOVER A SAÚDE MENTAL NA OT 46
- ASPETOS DA VIDA ACADÉMICA QUE AFETAM A SAÚDE MENTAL DO TE 47
- ESTRATÉGIAS ADOTADAS PELOS TEs PARA PROMOVER A SAÚDE MENTAL NAS IES 48

4.5. REFLEXÕES FINAIS SOBRE A CONDIÇÃO DE TE 50

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 53

5.1. CONCLUSÕES E CONTRIBUTOS DO ESTUDO 53

5.2. LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA INVESTIGAÇÃO FUTURA 56

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 58

ANEXOS 63

1. GUIÃO ENTREVISTA 63

2. PEDIDO DE CONSENTIMENTO 66

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 Caracterização dos participantes (autoria própria) 17

Tabela 2 Perceções sobre a saúde mental e a condição de trabalhador-estudante (autoria própria) 18

Tabela 3 Papel da saúde mental no ceio das organizações (autoria própria)..... 24

Tabela 4 Papel da saúde mental no ceio das instituições de ensino (autoria própria) . 34

Tabela 5 Perceção individual do papel da saúde mental nas suas vidas (autoria própria) 43

Tabela 6 Reflexões finais do que é ser trabalhador-estudante (autoria própria)..... 50

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

TE - Trabalhador-estudante

TEs - Trabalhadores-estudantes

GRH - Gestão de Recursos Humanos

RH - Recursos Humanos

DRH - Departamento de Recursos Humanos

OMS - Organização Mundial de Saúde

IES - Instituições de Ensino Superior

OT - Organização de Trabalho

1. INTRODUÇÃO

A saúde mental, nos últimos anos, tem vindo a ser reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como um dos elementos essenciais para o bem-estar pessoal, a coesão social e a produtividade das sociedades (OMS 2022). Contudo, os problemas relacionados com a saúde mental, continuam a ser subvalorizados e várias vezes descurados. Esta desvalorização verifica-se tanto no acesso aos cuidados como no desenvolvimento de políticas efetivas e eficazes de promoção da saúde mental e prevenção de problemas (Lancet Global Mental Health Group, 2007; Prince et al., 2007).

Em contexto profissional, existem diversos fatores que afetam diretamente a saúde mental dos trabalhadores, sendo que, alguns dos fatores considerados de risco são a intensidade e volume de trabalho, a cultura organizacional e a precarização das relações contratuais (Glina et al., 2001; Rugulies et al., 2023). Paralelamente, em ambiente académico, a ansiedade, a depressão, o stress fruto das exigências curriculares e das dificuldades financeiras, assim como, as debilidades no sistema de apoio psicológico aos alunos são apontados como principais fatores que afetam a saúde mental dos estudantes (Costa & Moreira, 2016; Teixeira & Moreira, 2023).

Analisando o caso dos TEs, estes acumulam as duas situações - profissional e académica - potenciando os desafios a enfrentar para manter a sua saúde mental integra. Tentar conciliar as responsabilidades profissionais com as responsabilidades académicas representa uma sobrecarga mental, física e emocional, que, inevitavelmente, tem interferência na qualidade de vida, desempenho e saúde mental.

A GRH assume um papel central na promoção e implementação de políticas organizacionais que beneficiam a saúde mental dos colaboradores, em especial daqueles que acumulam responsabilidades académicas. De igual modo, as instituições de ensino superior devem priorizar práticas pedagógicas e estruturas de apoio aos alunos, de modo a reduzir os fatores de risco para a sua saúde mental e potencializar o desempenho dos estudantes (Fernandez et al., 2026).

Atendendo a estas considerações, a presente investigação procura responder às seguintes questões de investigação:

Como é que os TEs avaliam a sua saúde mental?

De que forma a saúde mental dos TEs afeta o seu desempenho?

O que poderão as organizações fazer para promover a saúde mental dos TEs?

O que poderão as universidades fazer para promover a saúde mental dos TEs?

Consequentemente, foram estabelecidos os objetivos do estudo com o intuito de gerar conclusões que contribuam para o conhecimento e para a gestão das pessoas com estatuto trabalhador-estudante:

- Compreender a importância que os TEs atribuem à saúde mental e a avaliação que fazem do estado atual da sua saúde mental;
- Analisar a perceção dos TEs sobre a influência do estado da saúde mental no seu desempenho nas esferas profissional e académica;
- Identificar e analisar que políticas e práticas da organização de trabalho promovem *vs.* penalizam a saúde mental dos TEs;
- Identificar e analisar que políticas e práticas da instituição de ensino superior promovem *vs.* penalizam a saúde mental dos TEs:
- Propor medidas impulsionadoras para a saúde mental dos TEs ao nível das organizações de trabalho, nomeadamente de gestão de recursos humanos;
- Propor medidas impulsionadoras para a saúde mental dos TEs ao nível das instituições de ensino superior.

A investigação segue uma abordagem interpretativista e uma metodologia qualitativa, centrada na análise das perceções dos trabalhadores-estudantes. Assim

sendo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas a 15 indivíduos que conciliam a vida académica e profissional.

A presente dissertação está dividida em cinco capítulos, sendo o próximo dedicado à revisão de literatura, onde se abordam os contributos científicos na área da saúde mental, incluindo ao nível dos TEs, com destaque para as políticas de gestão de recursos humanos que afetam diretamente a saúde mental dos TEs. De seguida, são descritas as opções metodológicas e apresentadas as características da amostra. O quarto capítulo incide sobre a análise e discussão dos resultados obtidos, sendo suportado por excertos que ilustram as perceções dos participantes. A presente dissertação termina com um capítulo dedicado às conclusões do estudo, destacando-se os contributos para o conhecimento e para a prática da gestão de recursos humanos, e evidencia ainda, as limitações encontradas e as sugestões para investigação futura.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. SAÚDE MENTAL

São vários os estudos e entidades que atestam a importância da saúde mental, tanto a nível mundial como a nível nacional, incluindo: *World Mental Health Report*, elaborado pela Organização Mundial da Saúde (2022); *Portugal Saúde Mental em Números*, desenvolvido pela Direção Geral de Saúde (2015); e *Relatório do custo do Stress e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho em Portugal*, realizado pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020).

Segundo a OMS (n.d.), a saúde mental deve ser encarada como "uma fonte valiosa de capital humano ou bem-estar na sociedade". É através da saúde mental que se consegue atingir interação social, coesão e segurança, de igual forma, esta é fundamental para manter a produtividade da força de trabalho.

De acordo com Alves e Rodrigues (2010), a saúde mental é afetada por diversos fatores sociais e económicos como: emprego; educação; pobreza; habitação; urbanização; discriminação de género; ambiente familiar; estigma social; cultura; e acontecimentos pessoais. Assim sendo, estas variáveis devem ser consideradas na formulação de políticas que visam promover a saúde mental.

Prince et al. (2007) defendem que os dados e estimativas da OMS relativos aos encargos associados às doenças foram uma alavanca para a consciencialização do elevado impacto das perturbações mentais. Segundo o Lancet Global Mental Health Group (2007), deveria ser promovida a sensibilização para a importância da saúde mental junto de todos os agentes da política social e de saúde, nomeadamente no planeamento do sistema de saúde e na prestação de cuidados de saúde à população. Políticas integradas forçam os recursos da saúde pública e comunitária a trabalharem para uma melhor saúde mental e, deste modo, reduzir os despedimentos e ineficiências orçamentais e organizacionais (Epping-Jordan et al., 2004).

2.2. SAÚDE MENTAL EM CONTEXTO ORGANIZACIONAL

No local de trabalho são vários os fatores que podem condicionar a saúde mental dos trabalhadores. Segundo a Comissão Europeia (2017), são 10 os fatores que potenciam o surgimento de problemas psicológicos: natureza do trabalho; volume e ritmo de trabalho; horários de trabalho; ambiente e equipamento; cultura organizacional e função; relações interpessoais no trabalho; papel na organização; progressão na carreira; e relação vida pessoal-trabalho.

Os fatores supramencionados estão diretamente ligados à gestão das organizações, como tal, é papel destas, e em especial dos departamentos de recursos humanos, zelar pelo bem-estar dos funcionários e garantir que estes têm as condições e os apoios necessários para desenvolver as suas tarefas sem colocar em risco a sua saúde mental. De acordo com um artigo publicado na Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, "O local de trabalho tem sido apontado como um dos mais importantes contextos sociais onde se deve abordar os problemas de saúde mental e promover a saúde e o bem-estar mentais" (Hassard & Cox, 2011, p.6).

Nesse mesmo artigo, é ressaltado o impacto das doenças mentais quer para o indivíduo quer para as organizações, sendo elencadas medidas que podem evitar o desgaste psicológico. Como tal, as organizações podem e devem atuar a nível organizacional e a nível individual, sendo que, a lista de possíveis medidas é variada, destacando-se a integração da saúde mental nas políticas e iniciativas, a melhoria dos canais de comunicação, a promoção de uma cultura organizacional positiva, a alteração das cargas de trabalho, as formações em gestão de emoções, entre outras medidas.

Segundo Glina et al. (2001), quanto menor a autonomia que o trabalhador tem para desenvolver a sua atividade dentro da organização, maior é a probabilidade de este vir a desenvolver complicações relativamente à sua saúde mental. Neste artigo são destacadas as formas de organizar o trabalho, nomeadamente com o recurso às tecnologias e é ressaltado que a precarização do trabalho aumenta a pressão vivida pelos funcionários para alcançar resultados, consideração estendida a todos os níveis hierárquicos e aos diferentes setores de atividade.

De acordo com Rugulies et al. (2023), trabalhadores com perturbações mentais têm um risco maior: de faltar por doença, de desemprego, de reforma por invalidez, entre outros, o que leva ao agravamento das doenças já existentes. Como tal, pode concluir-se que, "o local de trabalho oferece um potencial considerável para influenciar a saúde mental, prevenindo danos e promovendo aspetos positivos do trabalho, e facilitando o apoio oportuno, seguro e não discriminatório àqueles que apresentam sinais de problemas de saúde mental" (Rugulies et al., p.1376, 2023).

Segundo Frank et al. (2023), existe uma necessidade urgente de definir políticas que visem colmatar e minimizar as desigualdades, no local de trabalho, em relação à saúde mental. Os mesmos autores defendem que, as condições de trabalho são frequentemente mais rígidas em níveis profissionais mais baixos. Assim sendo, esta situação pode contribuir para desigualdades no que concerne à saúde mental.

2.3. SAÚDE MENTAL EM CONTEXTO ACADÉMICO

Segundo Fernandez et al. (2016), é fundamental abordar o estigma associado à saúde mental, para que os alunos não tenham receio de partilhar os seus medos e preocupações, de modo a conseguirem obter a ajuda e o apoio necessários. Os autores defendem ainda que, as instituições de ensino devem formar os seus funcionários na área da saúde mental, de forma a que estes sejam capazes de reconhecer sinais e sintomas de doença mental junto de estudantes que possam estar em sofrimento, permitindo-lhes intervir precocemente e promover um ambiente educativo seguro, acolhedor e emocionalmente responsivo.

Dados indicam que os alunos universitários revelam um índice de depressão maior comparativamente à população em geral, demonstrando que o ambiente académico é propício ao desenvolvimento da depressão (Costa & Moreira, 2016). Tal é justificado pela excessiva carga de trabalhados académicos e agravado em casos de dificuldades financeiras, mudança de residência (para outras cidades ou países), e de dificuldades interpessoais e de socialização (Costa & Moreira, 2016). "Os estudantes encontram-se num período de grande vulnerabilidade, uma vez que, estão expostos a

diversos fatores de stress e encontram-se na faixa etária em que surgem, pela primeira vez, muitas das perturbações mentais graves" (Silveira et al., 2011, p.247).

Segundo a associação Raising Youth for Sustainable Evolution (RYSE, n.d.), existem vários sinais de alarme no que toca ao apoio psicológico prestado aos estudantes universitários. O número de pedidos de ajuda está a aumentar de forma galopante, no entanto, os serviços de apoio disponíveis são escassos e não acompanham essa tendência de crescimento. O último estudo desta associação, realizado em 2020, indicava que, em Portugal, existiam apenas 100 psicólogos para cerca de 411 995 estudantes no ensino superior.

Os dados de um estudo de 2023, realizado em parceria pela RYSE e pela Associação Nacional de Estudantes de Psicologia, revela que 48% da população universitária em Portugal revela sintomas graves no foro mental, sendo que 23% já terá equacionado por fim à própria vida. Estes números são alarmantes e demonstram a importância e a urgência de políticas e práticas que promovam o bem-estar geral da comunidade estudantil (Teixeira & Moreira, 2023).

2.4. DESEMPENHO PROFISSIONAL E SAÚDE MENTAL

Segundo Mangkunegara (2011), citado por Nguyen (2020), o desempenho está relacionado com a qualidade e a quantidade de trabalho realizadas pelo trabalhador, considerando a definição das suas funções e as responsabilidades que lhe foram atribuídas. Sendo assim, o desempenho pode ser compreendido como um conjunto de ações ou comportamentos de um indivíduo no desempenho das suas funções, podendo o mesmo ser observado e avaliado por terceiros.

Nguyen et al. (2020) definem o desempenho organizacional dos trabalhadores como o resultado do seu trabalho expresso no sucesso atingido na sua área de trabalho. Para estes autores, o desempenho é também transparecido na capacidade técnica e conceptual, responsabilidade, proatividade e capacidade de relacionamento interpessoal reveladas pelo trabalhador. Neste seguimento, as investigações determinam que, os principais influenciadores do desempenho individual incluem

fatores como a motivação do indivíduo, a sua competência, o sentimento de realização no trabalho e o salário auferido, assim como, fatores organizacionais como o tipo de liderança, o ambiente e a cultura organizacional (Nguyen et al., 2020).

De acordo com Heuvel et al. (2009), a população ativa é cada vez mais velha, pelo que, está mais propícia a desenvolver doenças que implicam períodos de ausência no posto de trabalho e redução do desempenho. Na pesquisa destes autores, as características psicossociais do trabalho mostraram ter a relação mais forte com a diminuição de produtividade, em especial na redução do desempenho durante o trabalho. Os resultados mostraram ainda que, condições de saúde precárias têm ligação com o baixo desempenho, sendo que, os trabalhadores que revelam problemas psicológicos têm uma maior probabilidade de diminuir o seu desempenho.

Fazendo uma análise do mundo empresarial, é notório o aumento da concorrência entre as organizações. As mesmas têm a necessidade de responder às rápidas mudanças, requisitos de pessoal e identificar os fatores que influenciam o desempenho dos trabalhadores. No que concerne ao desempenho dos funcionários, é necessário destacar o papel crucial que as chefias desempenham, uma vez que, a falta de apoio dos líderes implica uma diminuição do desempenho do indivíduo. Também o clima e ambiente de trabalho e a competência transversal de adaptabilidade parecem desempenhar um papel importante no alcance de um bom desempenho individual (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

2.5. IMPACTO DAS POLÍTICAS E PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Segundo Piers (2016), o número de trabalhadores com perturbações mentais e o valor das despesas que essas doenças acarretam tendem a aumentar nos próximos anos. Tal fenómeno pode ser explicado pelo aumento do stress relatado e por estarmos a caminhar para uma sociedade altamente litigiosa. O autor defende que, a maioria dos funcionários tem receio de partilhar o seu estado emocional com os seus superiores devido ao estigma associado e com receio de comprometer o seu futuro na empresa.

Na mesma linha de pensamento, Piers (2016) argumenta que as chefias frequentemente não se sentem capazes, qualificadas ou seguras para aconselhar os seus subordinados em matérias relacionas com a saúde mental. Assim, o autor considera imperativo que as organizações assumam a responsabilidade de criar um ambiente de trabalho saudável e uma cultura organizacional que promova o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. Numa organização de trabalho, a GRH deve entender de que modo o ambiente de trabalho e a cultura organizacional podem estar a penalizar a saúde mental dos trabalhadores, atuando em seguida para eliminar ou reduzir os fatores prejudiciais.

Brasil (2022) destaca um estudo levado a cabo pela Havard Business Review onde se verifica que, em média, são perdidos 200 milhões de dias de trabalho por ano, uma vez que, cerca de 60% dos trabalhadores não fala sobre a sua saúde mental junto da entidade patronal por considerar tratar-se de um tema tabu. Na ótica desta autora, a GRH é a área responsável pela criação de medidas promotoras de bem-estar e saúde mental e políticas preventivas dos fatores penalizadores.

Também Junne et al. (2018) defendem que, os gestores de recursos humanos são um dos grupos profissionais mais importantes para desenvolver, implementar e executar programas de prevenção e intervenção no combate aos transtornos mentais no local de trabalho, devendo atender, sobretudo, à qualidade das relações sociais no local de trabalho, fator que consideram como promotor de maior stress.

São vários os contributos positivos que as políticas de promoção de saúde mental podem agregar às organizações. Segundo um estudo feito pela Universidade da Califórnia, mencionado por Brasil (2022), um trabalhador feliz pode ser "três vezes mais criativo, 31% mais produtivo e vender 37% a mais do que um colaborador infeliz". Assim sendo, investir em saúde mental nas empresas é de extrema importância dado o impacto direto na vida dos colaboradores e, por consequência, na melhoria do desempenho organizacional como um todo.

Em suma, o papel da GRH na prevenção e promoção da saúde mental é extremamente importante. Como tal, as organizações devem, cada vez mais, investir nesta área, pois, como visto anteriormente, as perdas relacionadas com este tipo de doenças são avultadas e através de políticas e práticas de RH é possível contribuir para

combater esta tendência. O resultado final deve ser uma nova cultura de *coaching* liderada pelos gestores, cujo principal objetivo será envolver-se rápida e eficazmente com os funcionários, identificar potenciais problemas com funções de trabalho, tarefas, relacionamento, entre outros, procurando resolver fontes de conflitos, stress e ansiedade antes que se tornem fatores que levam a doenças, ausências e problemas de saúde mental no trabalho (Piers, 2016).

2.6. DESEMPENHO ACADÉMICO E SAÚDE MENTAL

De acordo com Agnafors et al. (2021), problemas do foro psicológico aumentam significativamente o risco de mau desempenho académico. Posto isto, é necessário intervir e consciencializar para a importância de detetar e tratar as doenças mentais de modo a garantir oportunidades de educação justas. De notar que, Ford et al. (2011) realizaram um estudo que mostra que a relação entre a saúde mental e o desempenho dos estudantes é mais significativa quando comparada com a relação entre saúde física e desempenho. A saúde mental foi apontada como causa para défices de atenção, de memória e de retenção dos conteúdos, culminando em menor aprendizagem.

O desempenho académico é influenciado por fatores sociais, psicológicos, económicos, ambientais e pessoais. O desempenho de um estudante universitário pode ser melhorado se as universidades fornecerem instalações de ensino apropriadas e promoverem um bom ambiente académico (Mushtag & Khan, 2012).

Afzal et al. (2010) defendem que a motivação do estudante está diretamente relacionada com o seu desempenho, sendo que, alunos intrinsecamente motivados têm um melhor desempenho quando comparados com os alunos extrinsecamente motivados. No primeiro caso, os estudantes retiram satisfação da aprendizagem dos conteúdos curriculares, assumindo o compromisso de bom desempenho para o seu próprio interesse e aprendizagem e, portanto, revelando um desempenho geral constante. Por sua vez, os estudantes extrinsecamente motivados podem apresentar um bom desempenho com o intuito de alcançar uma determinada meta, mas a sua motivação tende a não se manter no longo prazo e o seu desempenho tende a ser pouco consistente.

Por outro lado, tem-se verificado um aumento da diversidade entre os estudantes do ensino superior, o que interfere nos fatores que influenciam o desempenho dos alunos. Tal conhecimento pode ajudar a direcionar as intervenções e os serviços de apoio aos estudantes em risco de desenvolver problemas de saúde mental (McKenzie & Schweitzer, 2001).

Apesar de contar com várias décadas, parece relevante salientar um estudo de Lecompte et al. (1983) que demonstra que, alunos que indicam índices de ansiedade elevados no início do ano letivo tendem a obter notas significativamente inferiores em relação aos pares que não demonstraram ansiedade ou revelam índices baixos. Verifica-se, assim, que a relação entre saúde mental e o rendimento académico não é recente e os problemas mentais na comunidade estudantil não são novidade, impactando negativamente o seu rendimento desde há muito tempo atrás (Lecompte et al., 1983). Contudo, importa analisar e repensar o problema à luz das características sociais e académicas atuais, que introduzem novos desafios e fatores de risco para a saúde mental da comunidade estudantil (Costa & Moreira, 2016; Sheldon et al., 2021).

2.7. PAPEL DAS UNIVERSIDADES NA SAÚDE MENTAL DOS ESTUDANTES

Segundo Costa e Moreira (2016), as instituições de ensino superior devem valorizar e repensar iniciativas e programas de apoio emocional aos alunos, de modo a amenizar possíveis complicações ao nível da saúde mental, em todo o percurso académico. Ao assumir um papel mais ativo na prevenção e promoção da saúde mental, as universidades contribuem para o sucesso académico dos seus alunos e para a construção de uma comunidade estudantil mais saudável, resiliente e humanizada.

As universidades são ambientes dinâmicos, com a vida universitária a apresentar desafios que afetam a saúde mental dos estudantes. Como tal, recomenda-se que, para promover a saúde mental dos estudantes, as instituições de ensino superior adotem métodos pedagógicos inovadores, como o ensino invertido, resolução de problemas e ensino centrado no aluno. Por outro lado, é igualmente importante manter as condições clássicas, que visam desenvolver as competências pessoais associadas a uma abordagem

focada em melhorar o ambiente geral da universidade – aspetos físicos, ocupacionais, organizacionais, ambientes culturais e académicos (Fernandez et al., 2016).

De acordo com Murakami et al. (2009), as intervenções psicológicas realizadas em contexto universitário são valiosas, sendo relevante a sua realização durante todo o percurso académico, mas também a sua extensão ao período pós formação. Tal é justificado pelo facto de existir uma grande probabilidade de o aluno desenvolver complicações mentais (e.g., depressão) após concluir os seus estudos, pelas dificuldades de transição para o mercado profissional, sobretudo quando o aluno revela fracas competências sociais e de comunicação.

3. METODOLOGIA

3.1. PROBLEMÁTICA DE INVESTIGAÇÃO E OBJETIVOS DE ESTUDO

A presente investigação incide sobre a temática da saúde mental dos trabalhadores-estudantes e centra-se nas seguintes questões de investigação: *Como é que os TEs avaliam a sua saúde mental? De que forma a saúde mental dos TEs afeta o seu desempenho académico e profissional? O que poderão as organizações fazer para promover a saúde mental dos TEs? O que poderão as universidades fazer para promover a saúde mental dos TEs?*

Subsequentemente, foram estabelecidos os objetivos do estudo com o intuito de gerar conclusões que contribuam para o conhecimento e para a gestão das pessoas com o estatuto de trabalhador-estudante, quer em contexto da organização de trabalho, quer da instituição de ensino superior. Os objetivos são enunciados do modo a seguir descrito, centrando-se sempre na compreensão das perceções dos TEs:

- Compreender a importância que os TEs atribuem à saúde mental e a avaliação que fazem do estado atual da sua saúde mental;
- Analisar a perceção dos TEs sobre a influência do estado da saúde mental no seu desempenho nas esferas profissional e académica;
- Identificar e analisar que políticas e práticas da organização de trabalho promovem vs. penalizam a saúde mental dos TEs;
- Identificar e analisar que políticas e práticas da instituição de ensino superior promovem vs. penalizam a saúde mental dos TEs;
- Propor medidas promotoras da saúde mental dos TEs ao nível das organizações de trabalho, nomeadamente, da gestão de recursos humanos;
- Propor medidas promotoras da saúde mental dos TE ao nível das instituições de ensino superior.

3.2 DECISÕES METODOLÓGICAS

Segundo Moraes (1997), os paradigmas de investigação traduzem diferentes convicções sobre aquilo que deve ser investigado, como deve ser investigado, e como os resultados devem ser interpretados. Tendo em conta a natureza subjetiva do tema em estudo e a sua análise centrada na interpretação das perceções e vivências narradas pelos participantes sobre saúde mental e condição de trabalhador-estudante, a presente investigação adota o paradigma fenomenológico/interpretativista. Segundo Burrell e Morgan (1979), este paradigma advoga a procura de explicações dentro do reino da consciência individual, aliando a natureza fundamental e subjetiva do mundo social e de uma realidade socialmente construída. De destacar, ainda, que, sob este paradigma, o investigador é indissociável daquilo que é investigado, ou seja, dos significados subjetivos e fenómenos sociais.

É, ainda, adotada uma abordagem indutiva, uma vez que se pretende partir da análise dos fenómenos - perceções dos participantes - para o estabelecimento de ilações teóricas sobre saúde mental do trabalhador-estudante e condições nas organizações de trabalho e de estudo. A investigação tem uma natureza exploratória, uma vez que incide sobre um tema que permanece pouco estudado, nomeadamente no contexto português, sobretudo porque é focado numa população específica - os trabalhadores-estudantes. A investigação é ancorada na coleta de dados qualitativos e em profundidade, úteis à compreensão e descrição de significados pessoais, do estudo das relações humanas e das interações contextuais (Coutinho, 2006).

No âmbito da metodologia qualitativa, existem várias técnicas de recolha de informação (e.g., entrevistas, grupos de foco, análise documental). Porém, a entrevista é especialmente útil quando a intenção é recolher dados ricos e na primeira pessoa sobre perceções, sentimentos e interpretações dos participantes, e quando o tema em estudo é sensível, pelo que, a entrevista individual permite uma conversa mais íntima e aprofundada do que uma configuração de grupo (Cassel, 2005; Gil, 2008). Na presente investigação, que visa explorar as perceções dos participantes sobre saúde mental — um tema muito sensível — e sobre a condição de TE, a entrevista revelou-se a técnica de recolha de dados mais adequada.

Segundo Gil (2008), na entrevista individual, o investigador coloca-se e apresenta-se diante do investigado, fazendo-lhe perguntas com um objetivo claro, isto é, o de obter dados que interessam à investigação. No presente estudo, optou-se pela realização de entrevistas do tipo semiestruturadas. A entrevista semiestruturada, apesar de ancorada num guião (Apêndice 1) definido com base nos objetivos do estudo e informado pela prévia revisão de literatura, permite ao investigador ser flexível e formular questões espontâneas que se revelem pertinentes no decorrer da entrevista, assim como alterar a ordem das questões de modo a respeitar o raciocínio do participante. Esta estrutura permite, adaptar cada entrevista ao entrevistado, pelo que se considera particularmente relevante tratando-se de um tema sensível, como é o da saúde mental.

A população deste estudo é composta por indivíduos que possuem ou possuíram estatuto de TE nos últimos três anos, por um período mínimo de um semestre. Considerou-se que uma experiência com esse estatuto durante seis meses seria suficiente para gerar perceções sobre as condições em que esta ocorre - tanto ao nível da organização de trabalho, como do ensino superior - e sobre o impacto na saúde mental. Além disso, considerou-se que os participantes manteriam vivas as lembranças de uma experiência ocorrida até três anos antes da entrevista. Estes critérios conduziram, assim, a uma amostragem do tipo não probabilístico e teórico.

Foi utilizada uma amostragem por conveniência, na medida em que se atendeu à facilidade de acesso aos participantes. Posteriormente, foi adotado o método de amostragem por bola de neve, sendo solicitado ao participante a indicação de outro(s) que cumprissem os critérios acima mencionados (Becker, 1993). A dimensão da amostra foi definida pelo critério de saturação da informação, o qual, segundo Glaser e Strauss (1967), advoga que o processo de recolha de informação deve decorrer até ao momento em que já não se recebe informação significativamente nova e relevante e o custo de realizar uma nova entrevista, nomeadamente ao nível do tempo despendido, é entendido pelo investigador como superior ao benefício retirado dos dados novos.

As entrevistas foram transcritas na íntegra à medida que foram sendo realizadas, de modo a assegurar que, a gravação de áudio fosse mais fácil de compreender, conseguindo-se extrair dados ricos para posterior análise temática. Estas foram realizadas entre 20 de fevereiro e 20 julho de 2024, tendo algumas decorrido em regime

presencial e outras por videoconferência, respeitando sempre a vontade do participante. Todas as entrevistas foram gravadas com o devido consentimento do participante em questão (Apêndice 2) e foi assegurado o seu anonimato, assim como, garantido que os dados seriam usados apenas no âmbito do presente estudo.

Os dados primários foram sujeitos a uma análise temática, tendo-se procurado identificar, analisar e interpretar padrões - os "temas" - significativos dentro de um conjunto de dados. Os temas representam ideias ou conceitos recorrentes que ajudam a compreender em profundidade as experiências, perceções ou comportamentos dos participantes em relação ao tópico em estudo, neste caso a saúde mental e a condição de TE. As categorias e dimensões constantes das grelhas de suporte a essa análise foram sendo construídas à medida que se analisavam os dados. Os dados foram codificados e interpretados com base nas grelhas de análise, contribuindo simultaneamente para a sua construção. Numa segunda etapa de análise, os dados foram interpretados e discutidos de forma crítica à luz dos contributos teóricos da revisão da literatura.

3.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO

No total foram realizadas 15 entrevistas a TEs, sendo atribuído um nome fictício a cada um dos entrevistados, útil na caracterização da amostra (Tabela 1) e posterior análise e discussão de resultados, secções onde foram incluídos excertos ilustrativos dos resultados obtidos. Optou-se por atribuir um nome anglo-saxónico para sublinhar o seu carácter fictício, uma vez que, todos os participantes são portugueses e a sua formação académica e a atividade profissional também decorre/decorreu em Portugal.

A amostra é jovem, o que não é surpreendente, uma vez que, se refere a estudantes do ensino superior, onde a taxa de alunos com idades mais elevadas é baixa. A amostra é, ainda, maioritariamente constituída por mulheres, espelhando o facto de estas representarem a maior parte da população estudantil, incluindo ao nível dos cursos de pós-graduação (EUROSTUDENTE VII, 2022).

De salientar que, apenas quatro participantes têm filhos, sendo todos estes menores de idades. É possível verificar que, alguns estudantes se viram obrigados a

prolongar os seus estudos pois, como as entrevistas acabariam por mostrar, não conseguiram conciliar a vida académica e profissional nos respetivos limites de tempo.

O último ponto a destacar nesta caracterização da amostra é a disparidade de funções desempenhadas, existindo, assim, um fosso entre empregos mais precários e com poucas condições e empregos com um contrato de trabalho que reconhecia o direito dos trabalhadores-estudantes em empresas bem estruturadas e desenvolvidas.

Entrevistado	Género	Idade	Estado Civil	Parentalidade	Área de Formação	Área e função de atividade	Duração da condição trabalhador-estudante
Emma	F	24	Solteira	____	Direito	Lojista numa loja de roupa e funcionária de fast food	5 anos
Mia	F	23	Solteira	____	Mestrado em Gestão	Consultora de RH	9 meses
Lily	F	23	Solteira	____	Economia e Mestrado em Controlo de Gestão	Analista em account payable and application development associate	1 ano
Chloe	F	32	Solteira	____	Educação	Empregada de mesa e cafetaria	3 anos
John	M	25	Solteiro	____	Economia e Mestrado em Análise De Dados e Economia Aplicada	Diretor de comunicação e marketing, operador de armazém e analista de dados	5 anos
Sophy	F	25	Solteira	____	Design de Produto e Mestrado em Design do Produto e Serviços	Lojista em loja de roupa e de imobiliário, chefe de caixa e desenvolvimento do produto em empresa têxtil	3 anos (perlongou a tese)
Anne	F	23	Solteira	____	Mestrado em Gestão	Contabilista	2 anos (perlongou a tese)
Stella	F	24	Solteira	____	Mestrado em Engenharia Informática	Engenheira de cyber segurança	1,5 anos (perlongou a tese)
Noah	M	44	Casado	Filho com 8 anos	Análise e Sistemas, ANBA de Gestão de Empresas, PG em Gestão e Mestrado em GRH	Técnico de informática, sócio de uma empresa de transportes e CEO de uma empresa de e-commerce	20 anos
Cath	F	44	Casada	2 filhos menores	Mestrado em GRH	Chefe de serviços	2 anos
Bob	M	24	Solteiro	____	Mestrado em Marketing e Estratégia	Vendedor desportista, maketeer digital e consultor de projetos europeus	2 anos
Grace	F	49	Casada	Filha com 17 anos	Mestrado em GRH	Técnica de Recursos Humanos	3 anos (perlongou a tese)
Megan	F	33	Casada	2 filhas, grávida no percurso	Mestrado em Marketing e Estratégia	Lojista em loja de roupa e administrativa	2 anos (está com a tese em pausa)
Bella	F	24	Solteira	____	Pós-graduação em Gestão e Mestrado em GRH	Atendimento ao público, chefe de caixa, hospedeira e administrativa	3,5 anos
Fred	M	22	Solteiro	____	Engenharia de Polímeros	Cafetaria, empregado de mesa e barman	3 anos

Tabela 1 Caracterização dos participantes (autoria própria)

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

4.1. SAÚDE MENTAL E CONDIÇÃO DE TRABALHADOR-ESTUDANTE

A tabela 2 revela as dimensões e indicadores referentes à categoria temática “Perceções sobre a saúde mental e a condição de trabalhador-estudante".

PERCEÇÕES SOBRE A SAÚDE MENTAL E A CONDIÇÃO DE TE		
DIMENSÃO DA ANÁLISE	INDICADORES	OCORRÊNCIAS
Significado de saúde mental	Estabilidade emocional ausência de stress e ansiedade	Emma, Bob, Lily
	Equilíbrio entre as várias esferas da vida do indivíduo	Mia, Sophy, Stella, Noah, Cath, Grace, Bella, Fred,
	Estado de espírito do indivíduo em determinado momento	Chole, John, Megan, Anne
Importância da saúde mental	Elevada - fundamental para todas as facetas da vida	Emma, Mia, Lily, Chloe, John, Sophy, Stella, Noah, Cath, Fred, Grace, Bob, Megan, Bella, Anne
Desafios impostos à saúde mental pela condição de trabalhador-estudante	Gestão de tempo	Emma, Lily, Chole, Anne, Stella, Noah, John
	Pressão para desempenho e *deadlines*	Mia, Bella
	Dificuldade de manter o equilíbrio entre trabalho e estudo	Sophy, Cath, Bob, Grace, Megan, Fred

Tabela 2 Perceções sobre a saúde mental e a condição de trabalhador-estudante (autoria própria)

- O SIGNIFICADO DE SAÚDE MENTAL

Dois entrevistados associaram a saúde mental ao estado de espírito do indivíduo, evidenciando que níveis elevados de stress e ansiedade podem comprometer o equilíbrio emocional. Lily exemplifica esta perceção ao afirmar: “A saúde mental é um estado emocional equilibrado, não estar stressada nem ansiosa e ter tempo para tudo”.

Esta visão reflete um entendimento da literatura científica, que define a saúde mental como a capacidade de manter a estabilidade emocional e bem-estar perante os desafios diários (Martin, 2010; Silveira et al., 2011). A manutenção de baixos níveis de stress e ansiedade é apontada como essencial para o bem-estar e não apenas para prevenir perturbações psicológicas.

Para a maioria dos entrevistados, a saúde mental assenta no equilíbrio entre as várias esferas da vida, considerando que o bem-estar resulta da harmonia entre as dimensões: física, psicológica e social. Cath traduz esta perceção ao afirmar que "Tem de haver um alinhamento entre o bem-estar físico, psicológico e social, sem o alinhamento ou com uma falha num destes campos e vai existir um ponto de bloqueio e a nossa saúde vai ser negativamente afetada”. Esta visão encontra ampla sustentação na literatura científica. A Organização Mundial da Saúde (n.d.), define a saúde mental como um estado de bem-estar em que o indivíduo reconhece as suas próprias capacidades, consegue lidar com as exigências normais da vida e contribui para a sua comunidade - uma definição que integra dimensões físicas, psicológicas e sociais. De igual modo, Alves e Rodrigues (2010) sublinham que a saúde mental é influenciada por múltiplos fatores sociais, económicos e pessoais, demonstrando a necessidade de equilíbrio entre as diferentes áreas da vida do indivíduo.

Alguns entrevistados associam, ainda a saúde mental ao estado de espírito, enfatizando a importância do equilíbrio emocional e do bem-estar subjetivo no quotidiano do indivíduo. Chloe declara que: "A saúde mental passa um bocado por ser o teu estado de espírito: se estás bem, se estás feliz, se estás contente, se estás realizado, se estás depressivo, se estás em baixo, se estás em cima e por aí fora.” Para estes participantes, a saúde mental é determinada pelo estado de espírito presente, podendo

este flutuar consoante as experiências, acontecimentos e atitudes do indivíduo, sem que uma alteração momentânea signifique necessariamente um problema duradouro.

Esta perceção vai ao encontro de Keyes (2005), que define a saúde mental como a capacidade de experienciar bem-estar e manter um equilíbrio emocional estável. Neste contexto, o estado de espírito surge como um indicador relevante, refletindo a forma como fatores internos e externos se combinam para influenciar a saúde mental. Assim, a visão destes participantes alinha-se com o conhecimento científico, reforçando a ideia de que a saúde mental é dinâmica e sujeita a variações, o que evidencia a importância de implementar estratégias de regulação emocional e suporte contínuo para manter o equilíbrio saudável ao longo do tempo.

- IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL

Os participantes revelaram-se unânimes ao atribuir importância elevada à saúde mental em todas as facetas da vida académica, profissional e pessoal. A saúde mental é vista como um ponto central da vida dos participantes, devendo ser reconhecida e valorizada como tal. Bella diz o seguinte: "No âmbito escolar é extremamente importante manter uma boa saúde mental, uma vez que, é uma altura delicada onde se questiona o rumo da nossa vida se estamos ou não no caminho certo e, aliado a isso, surge a pressão dos exames e trabalhos. No trabalho existe a pressão para mostrar resultados, dar sempre o máximo e cumprir com as *deadlines*, se um trabalhador não tem uma boa saúde mental inevitavelmente o seu desemprenho será afetado negativamente."

De acordo com a OMS (n.d.), a saúde mental deve ser entendida como uma componente fundamental do bem-estar geral, influenciando a forma como as pessoas pensam, sentem e atuam no seu quotidiano. Rugulies et al. (2023) evidenciam que uma boa saúde mental está associada a níveis mais elevados de desempenho e produtividade. Posto isto, verifica-se que o entendimento dos participantes está em consonância com o conhecimento empírico, defendendo que a saúde mental é um pilar essencial para o equilíbrio e sucesso em todas as dimensões da vida.

- DESAFIOS À SAÚDE MENTAL PELA CONDIÇÃO DE TE

Cerca de metade dos entrevistados identificam a gestão de tempo como o principal desafio associado à condição de trabalhador-estudante. Emma expressa esta dificuldade ao afirmar: "É esgotante conciliar horários com vida pessoal e social", opinião que é corroborada por Noah: “... no início de vida é desafiante gerir o tempo porque não há uma carreira estabilizada, temos de mostrar o nosso valor e, por vezes, trabalhar mais horas do que o suposto, não há tempo para tudo, quando se é mais velho a carreia está estabilizada, mas há família e crianças que dependem de nós para tudo, portanto gerir o tempo é complicado”.

Esta perspetiva evidencia que a acumulação de papeis exige um esforço constante de adaptação, frequentemente acompanhado por stress, cansaço e sobrecarga emocional. A literatura confirma que a gestão de tempo é um fator crítico na saúde mental dos TEs, no contexto organizacional, horários de trabalho e volume de tarefas são apontadas como elementos que podem potencializar problemas do foro psicológico. No meio académico, Silveira et al. (2011), defendem que gerir o tempo entre estudos, vida social e pessoal também está relacionada com níveis elevados de stress e ansiedade, impactando negativamente o desempenho e a saúde mental.

Duas entrevistadas destacam a duplicação de responsabilidades e, por consequência, da pressão exercida para o desempenho e os prazos associados. Segundo Afzal et al. (2010) e Lecompte et al. (1983), os trabalhadores-estudantes acumulam responsabilidades que inevitavelmente impõem desafios à saúde mental, uma vez que precisam de atuar em duas frentes, cada uma com as suas exigências, avaliações e objetivos.

Uma das participantes, Bella exemplifica esta perceção dizendo que: "Um trabalhador-estudante vê-se obrigado a enfrentar todos os desafios do ensino superior em simultâneo com os desafios do mercado de trabalho. Há prazos a cumprir nas duas esferas e relações interpessoais para gerir, se me dedicar mais ao trabalho, o rendimento no estudo poderá ser mais baixo e vice-versa”.

A dificuldade em manter o equilíbrio entre trabalho e estudo foi muito referido tendo Grace comentado: “O principal desafio de ser trabalhador-estudante tem muito

a ver com manter o equilíbrio internamente, no meu caso, eu trabalhava quatro dias por semana, à sexta e ao sábado de manhã tinha aulas e o sábado à tarde e o domingo seria para a família, a verdade é que não é assim. Eu acabava por usar o tempo livre para adiantar estudo e trabalhos da universidade ou para planear e adiantar tarefas profissionais da semana seguinte. O equilíbrio é muito difícil de encontrar." Este relato encontra eco em Greenhaus e Allen (2011), que destacam como o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é um desafio constante, exigindo esforços conscientes para manter fronteiras claras e para que uma não interfira na outra.

O conflito entre múltiplos papéis, como trabalho, estudo e vida familiar, é reconhecido como uma fonte significativa de stress e desgaste emocional, são vários os estudos com alunos universitários que indicam que o acúmulo de responsabilidades pode comprometer a saúde mental e o bem-estar, tornando ainda mais difícil alcançar um equilíbrio saudável entre estudos, trabalho e vida pessoal (Sheldon et al., 2021)

Em suma, os desafios apontados pelos participantes à sua saúde mental, em resultado da condição de TE, mostram-se sobretudo associados à dificuldade em se dedicarem simultanemante ao trabalho e ao estudo, sublinhando dificuldades em gerir o tempo, cumprir objetivos de desempenho e os prazos associados.

4.2. SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO

Na tabela seguinte, são apresentadas as dimensões e indicadores referentes à categoria temática "Saúde mental no contexto da organização de trabalho"

SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO		
DIMENSÃO DA ANÁLISE	INDICADORES	OCORRÊNCIA
Relevância da saúde mental na OT	Preocupação ausente / foco na produção	Fred, Bella, Megan, Bob, Sophy, Emma
	Alguma preocupação	Noah, John
	Muita preocupação - medias de promoção de bem-estar	Grace, Cath, Stella, Anne, Chloe, Lily, Mia

Normas / Práticas da OT que favorecem a saúde mental	Team Building	Mia, Lily, John, Stella, Noah, Grace
	Iniciativas de Saúde mental – psicólogos, posto médico e palestras	Cath, Grace
	Flexibilidade de horários	Mia, Lily, John, Stella, Bob, Grace, Bella, Noah
	Férias alargadas e com marcação flexível	Lily, Chloe, Grace, Noah, Anne, Bob, Bella
	Possibilidade de teletrabalho	Mia, Lily, John, Sophy, Grace
	Inexistentes	Emma, Megan, Fred
Normas / Práticas da OT que fragilizam a saúde mental	Má relação com chefia	Fred, Lily, Emma
	Excesso de carga de trabalho e falta de recursos	Fred, Bella, Bob, Mia, Sophy, Grace
	Pressão para atingir resultados com curtos prazos	Lily, Mia, Grace, Stella, John
	Falta de reconhecimento	Bella, Megan, Emma, Chloe
	Injustiça salarial	Noah, Cath, Anne, Fred, Bella, Chloe, Emma
Medidas da OT que afetam mais diretamente os TEs	Incompatibilidade de horários	Emma, Fred, Sophy, Megan
	Horários flexíveis	Mia, Chloe, John, Stella, Grace, Bella
	Inexistentes	Lily, Anne, Noah, Cath, Bob

Recomendações de medidas na OT para melhorar a saúde mental dos TEs	Formar as chefias para em GRH e relações humanas	Fred, Bella, Megan, Emma, Chloe
	Reconhecimento do trabalho e esforço dos colaboradores	Fred, Megan, Bob, Sophy, Chloe, Bella
	Horários flexíveis e apoio ao teletrabalho	Emma, Noah, Bob
	Team buildings e atividades de promoção de Saúde mental	Grace, Stella, Anne, Cath
	Objetivos mais realistas e aumento dos recursos humanos	Mia, lily, John

Tabela 3 Papel da saúde mental no ceio das organizações (autoria própria)

- RELEVÂNCIA DA SAÚDE MENTAL NA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO

Nesta dimensão, ficou evidente a discrepância entre empregos com condições precárias e empresas mais modernas e com medidas de gestão de pessoas mais progressivas. Seis participantes consideram que a empresa não demonstra qualquer preocupação com a saúde mental, focando-se apenas nos níveis de produção. Megan afirma que: " a minha empresa não tinha qualquer preocupação com a saúde mental, só olhava para os números". Noah e John percebem algum interesse das organizações pela saúde mental, embora não sendo uma prioridade. Já no parecer de sete participantes, a saúde mental é um tema central no seio da sua organização de trabalho. Segundo Stella, "a saúde mental é um tema presente e a empresa aposta em medidas que a promovam, por exemplo, tenho *team buildings* todos os meses, os níveis de stress são baixos e até tenho alguns dias livres sem grandes compromissos"

Frank et al. (2023) destacam que as condições de trabalho são determinantes sociais de saúde, evidenciando que ambientes laborais diferentes podem ter impactos muito distintos na saúde mental dos colaboradores. Complementarmente, Brasil (2022)

enfatiza o papel do departamento de recursos humanos na promoção do bem-estar emocional, mostrando que empresas que implementam práticas estruturadas de apoio psicológico conseguem criar um ambiente mais saudável e produtivo. Assim, a experiência dos participantes reflete tanto a negligência em contextos mais precários quanto a valorização do bem-estar em organizações que priorizam a saúde mental.

- PRÁTICAS DA OT QUE FAVORECEM A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Seis entrevistados consideram que as ações de *team building* exercem uma influência positiva significativa na saúde mental dos colaboradores. Mia exemplifica: "Na minha empresa, temos uma reunião mensal de *team building*, que permite às pessoas conhecerem-se melhor e relaxarem. A própria empresa organiza ainda diversas atividades de confraternização, como jogos de padel e convívios fora do local de trabalho para promover o bem-estar individual e as relações interpessoais no trabalho."

Estudos anteriores indicam que práticas organizacionais que promovem interação social, coesão de equipa e momentos de descontração podem reduzir o stress e melhorar o bem-estar psicológico dos trabalhadores (Hassard & Cox, 2020; Junne et al., 2018). Deste modo, ao criar oportunidades de socialização e apoio mútuo, as ações de *team building* funcionam como estratégias preventivas de problemas de saúde mental, evidenciando a importância de investir em práticas que valorizam o bem-estar dos seus colaboradores.

Todavia, apenas Cath e Grace reconheceram iniciativas diretas e concretas da OT relacionadas com a saúde mental, tais como a existência de um gabinete médico nas instalações, palestras sobre o tema e serviços de psicologia. Cath exemplifica: "A minha empresa oferece formações contínuas em psicologia, nomeadamente sobre saúde mental, e conta com uma equipa de psicólogos que acompanha os colaboradores em duas ou três sessões de orientação, ou seja, os colaboradores têm acesso a consultas gratuitas com um profissional da área para expor os seus sentimentos e dúvidas e encontrar alguma solução e estratégias a adotar para evitar pontos de stress e desequilíbrio mental e emocional."

Estas práticas refletem estratégias recomendadas na literatura para a promoção da saúde mental no local de trabalho, que enfatizam a importância de medidas organizacionais concretas, como a disponibilização de serviços de apoio psicológico e a implementação de programas formativos direcionados ao bem-estar dos colaboradores (Hassard & Cox, 2020). A presença de iniciativas tangíveis parece, assim, ser determinante para que os trabalhadores percebam o compromisso da organização com a saúde mental, evidenciando que ações estruturadas e acessíveis podem reforçar a perceção de suporte e cuidado por parte da empresa.

Um número significativo de participantes do estudo considera que a flexibilidade de horários - que permite conciliar o trabalho com as aulas, trabalhos acadêmicos e avaliações - reduz significativamente os níveis de ansiedade e promove o bem-estar emocional dos TEs. Stella afirma que:

> *"No meu caso, só tenho de ir ao escritório um a vez por semana e não é obrigatório, o meu horário é totalmente flexível e gerido por mim atendendo às minhas necessidades, a única exceção é na questão das reuniões agendadas em que tenho de cumprir com os horários previamente estabelecidos"*

Estudos indicam que políticas de flexibilidade no trabalho, a par das que se verificam no contexto universitário, são eficazes na promoção do equilíbrio entre diferentes papéis e responsabilidades, beneficiando a saúde mental dos TEs (Greenhaus & Allen, 2011; Fernandez et al., 2016). Dessa forma, os resultados desta investigação corroboram que a possibilidade de ajustar horários não apenas melhora o desempenho acadêmico e profissional, mas também fortalece o bem-estar psicológico dos colaboradores e estudantes.

Cerca de metade dos entrevistados destaca medidas referentes às férias como relevantes para a preservação do bem-estar psicológico, especificando que algumas empresas concedem mais dias de férias do que os obrigatórios por lei, enquanto outras permitem uma escolha totalmente livre dos períodos de descanso. Segundo Grace: “Na organização onde trabalho, as horas extras, para além de serem pagas, entram para o banco de horas, ou seja, se eu der tempo a mais à empresa sou recompensada em dobro, com possibilidade de tirar esse tempo para as minhas necessidades pessoais e

com compensação monetária que é sempre bem-vinda. Em relação às férias, é possível acumular dias e ainda são concedidos três dias a mais do estipulado por lei, permitindo que os trabalhadores escolham livremente os períodos de descanso, exceto quando funcionários em funções iguais desejam os mesmos períodos. Nestes casos, a regra é a da rotatividade, quem goza este ano um período, já não tem prioridade para o mesmo período no ano seguinte."

De referir que o benefício destas medidas é afirmado pela Comissão Europeia (2017), nomeadamente no que diz respeito às políticas organizacionais que permitem maior flexibilidade na gestão de períodos de descanso que reduzem o stress e promovem a saúde mental no trabalho. Além disso, Brasil (2022) destaca que empresas que concedem dias adicionais além do mínimo legal ou permitem férias cumulativas contribuem para a satisfação e a produtividade dos colaboradores, oferecendo-lhes momentos de recuperação mental nos períodos mais convenientes, o que poderá ser particularmente benéfico para que os TEs consigam conciliar as exigências do trabalho com as que decorrem da esfera académica.

Um terço dos participantes considera que a possibilidade de teletrabalho é importante para o equilíbrio mental, pois permite poupar tempo e reduzir custos com deslocações. Destacam, ainda a vantagem do trabalho remoto, ou seja, podem exercer funções em qualquer lugar a partir de um computador, sem a necessidade da presença física na organização, Lily confirma: "Na minha profissão, e especialmente na minha empresa, existe a possibilidade de teletrabalho, e eles próprios incentivam isso, não colocam presenças físicas obrigatórias e eu posso trabalhar a partir de qualquer parte do mundo desde que tenha um portátil e acesso à internet o que é incrível, posso conhecer o mundo e continuar a trabalhar."

Estudos mostram que o trabalho remoto pode diminuir o stress psicológico e físico, promovendo um ambiente mais favorável à saúde mental, desde que acompanhado de condições adequadas de organização e uma autonomia responsável (Shimura et al., 2021).

- PRÁTICAS DA OT QUE FRAGILIZAM A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Para Fred, Lily e Emma, a má relação com a chefia direta fragiliza substancialmente a saúde mental dos funcionários, pois o local de trabalho torna-se sinônimo de desconforto e stress. O testemunho de Fred é bem ilustrativo: "existiam faltas de respeito por parte da gerência, tanto em atos como em palavras". Este cenário confirma a relação apontada na literatura entre práticas de gestão inadequadas e o impacto negativo na saúde mental dos trabalhadores (Glina, et al., 2001).

No decorrer das entrevistas, foi mencionado que a carga de trabalho e a falta de recursos humanos eram fatores que aumentavam o desgaste físico e mental dos trabalhadores. Sophy exemplifica esta situação ao afirmar: "Na minha empresa não somos muitos e temos muito trabalho para poucos recursos, estamos sempre com trabalho a mais do que aquele que seria suposto o que nos sobrecarrega constantemente". Estes relatos estão em linha com Rugulies et al. (2023), que identificam a relação entre estes dois fatores - carga de trabalho e recursos humanos - e o desenvolvimento de problemas de saúde mental relacionados ao trabalho.

Um terço dos inquiridos considera que, nas suas organizações, existe uma grande pressão para cumprir os objetivos e, na generalidade, os prazos estabelecidos são muito curtos. Mia reflete: "Neste momento existem pessoas com excesso de trabalho, o que aumenta a pressão para apresentar tudo a tempo. Eu até posso estar alocada só a 50% a um projeto, mas o volume de trabalho corresponde ao de alguém alocado a 100%".

Rugulies et al. (2023) destacam que condições laborais adversas, como prazos curtos e excesso de responsabilidade, estão diretamente associadas a um maior risco de desenvolvimento de problemas de saúde mental. Estes efeitos não apenas prejudicam o bem-estar individual, mas também impactam o desempenho organizacional, evidenciando a necessidade de políticas e práticas de gestão que promovam ambientes de trabalho mais sustentáveis e saudáveis.

A falta de reconhecimento pelo esforço dos trabalhadores é apontada como um fator que fragiliza a sua saúde mental, uma vez que, os indivíduos sentem que o seu empenho não é recompensado. Megan relata que "o trabalho aumentava cada vez mais em volume e responsabilidade e não era reconhecido, na minha empresa sempre que

se tentava solicitar algum reconhecimento e negociar as condições de trabalho, nomeadamente o salário, a solução era enviar um e-mail que nunca obtinha resposta".

De acordo com Diamantidis e Chatzoglou (2019), o reconhecimento é um dos fatores organizacionais que influenciam diretamente o desempenho dos colaboradores. A ausência de valorização adequada pode levar à diminuição da produtividade e ao aumento do stress, configurando um impacto negativo sobre a saúde mental.

A remuneração não apenas garante sustento, mas também influencia outras dimensões da vida, como o acesso a melhores cuidados e condições de saúde e ao lazer. Salários entendidos como desajustados às funções podem gerar sentimentos de injustiça e despoletar desequilíbrios emocionais nos colaboradores (Frank et al., 2023). Este é o caso de Bella, que considerou o seu salário injusto face às responsabilidades assumidas, ilustrando como a desvalorização económica se pode refletir em consequências emocionais e psicológicas significativas:

> *"Existia muita injustiça salarial, no sentido em que, o meu salário não era mau, mas era injusto considerando as horas e responsabilidades que tinha em comparação com outros colegas da empresa que recebiam quase tanto como eu e não tinham metade das dores de cabeça e desafios que eu tinha".*

- MEDIDAS DA OT QUE AFETAM MAIS DIRETAMENTE OS TEs

Cinco participantes consideram que, no contexto das suas organizações, os fatores que afetam a saúde mental dos trabalhadores-estudantes não diferem daqueles que impactam os trabalhadores sem responsabilidades académicas adicionais. Esta visão evidencia que, para estes participantes, a organização em que trabalham trata os desafios relacionados com a saúde mental de forma uniforme, sem reconhecer particularidades associadas à dupla responsabilidade de estudar e trabalhar.

As medidas apontadas como tendo influência direta sobre os trabalhadores-estudantes relacionam-se com a gestão do tempo, contrapondo empresas que não permitem a conciliação de horários àquelas que adotam uma abordagem mais atenta às necessidades dos TEs, aplicando medidas de flexibilização de horários de forma a não

comprometer o desempenho do indivíduo nas esferas profissional e académica. Os testemunhos de John e Emma refletem, respetivamente, estas duas abordagens opostas. John indica: "na minha empresa, desde que cumprisse com as horas contratadas, tinha flexibilidade em escolher o horário e reajustar as folgas". No caso da empresa onde Emma trabalhou, constata-se que: “a organização não atendia aos horários das aulas, dificultando a conciliação entre trabalho e estudo, por vezes, acabava mesmo por chegar atrasada ou até faltar a algumas aulas”, evidenciando, pois, a ausência de medidas institucionais que reconheçam e apoiem a dupla responsabilidade assumida por quem trabalha e estuda em simultâneo.

Estes resultados vão de encontro aos dados europeus constantes do relatório EUROSTUDENT (2022), que evidenciam que estudantes que conciliam trabalho e estudo tendem a experienciar maiores dificuldades académicas quando não dispõem de horários flexíveis. Tal constatação reforça a importância de políticas organizacionais e educacionais que favoreçam a adaptação dos horários às necessidades dos trabalhadores-estudantes, contribuindo para a promoção do bem-estar mental e do desempenho em ambas as esferas.

- RECOMENDAÇÕES DE MEDIDAS PARA A ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO

Fruto das más experiências de relação com as chefias, alguns participantes consideram que a OT deve adotar medidas que permitam resolver esse problema. Fred ressalta a sua importância ao comentar: "deve ser estimulada a relação saudável entre chefia e funcionários, não é suposto ser uma relação de medo como era no meu caso, tinha sempre receio de dizer ou fazer alguma coisa mal, pois já sabia o que veria a seguir". Este ponto é corroborado por Junne et al. (2018), que identificam que relações hierárquicas baseadas em controlo excessivo e ausência de apoio emocional estão associadas a maior incidência de sofrimento psicológico e menor satisfação no trabalho.

Tal como já foi mencionado anteriormente, o reconhecimento do trabalho e do esforço de cada colaborador constitui um elemento fulcral para a promoção da saúde mental no contexto organizacional — ideia reiterada ao longo das entrevistas por Fred, Megan, Bob, Sophy, Chloe e Bella. Nesse sentido, Chloe afirma que: “se o teu patrão te

incentivar e reconhecer o teu trabalho, isso vai influenciar o teu desempenho e o teu bem-estar, é importante apostar e aplicar o reforço positivo para que os trabalhadores se sintam importantes e sintam que existe uma preocupação efetiva com eles e com o seu bem-estar e que não são apenas números".

Esta perceção vai ao encontro de Diamantidis e Chatzoglou (2019), que destacam o reconhecimento e a valorização dos trabalhadores como fatores essenciais para o aumento da motivação, do desempenho e do equilíbrio psicológico no ambiente de trabalho, contribuindo simultaneamente para a sua estabilidade emocional.

Três dos entrevistados sugerem que as organizações de trabalho devem implementar políticas de horários flexíveis e, sempre que possível, disponibilizar a opção de teletrabalho. Noah reflete: "seria benéfico para todos aumentar a flexibilidade de horários para que os trabalhadores-estudantes consigam conciliar as aulas com o trabalho, sem comprometer a carga horária e por consequente cumprir as metas profissionais".

Esta perspetiva encontra suporte na Comissão Europeia (2017), que defende que a promoção da saúde mental no local de trabalho deve incluir medidas de flexibilização do trabalho, de modo a permitir um equilíbrio saudável entre as diferentes esferas da vida. De igual modo, o relatório EUROSTUDENT (2022) demonstra que estudantes que acumulam responsabilidades profissionais e académicas enfrentam maiores níveis de sobrecarga e dificuldades de desempenho quando não beneficiam de horários adaptáveis, reforçando a importância de políticas laborais que favoreçam a conciliação entre estudo e trabalho.

Os *team buildings* foram apontados como medidas recomendadas para as empresas. Os participantes consideram que estas iniciativas contribuem para o fortalecimento das relações interpessoais e proporcionam momentos de descompressão, auxiliando na redução dos níveis de stress. Grace enfatiza que: "uma boa iniciativa seria implementar uma ação específica direcionada à saúde mental como palestras ou workshops. Considero que medidas de apoio psicológico, como vales para utilizar em clínicas de saúde e bem-estar, seriam extremamente benéficas para o equilíbrio emocional dos trabalhadores".

Esse entendimento é corroborado no estudo de Brasil (2022), que destaca o papel das iniciativas dos RH no bem-estar emocional dos colaboradores, enquanto o Gabinete de Estudos da Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020) evidencia que medidas de apoio psicológico promovem equilíbrio emocional e a produtividade no trabalho.

A última recomendação destacada pelos entrevistados refere-se ao estabelecimento de objetivos de trabalho realistas e ao aumento dos recursos humanos da empresa, de modo a que seja possível alcançar as metas definidas sem sobrecarregar os outros colaboradores. Na opinião de John, "para os objetivos que a empresa determina, é necessário contratar mais pessoas para não sobrecarregar excessivamente os funcionários e não aumentar o risco de *burnout* que vai diminuir o desempenho." Esta perspetiva está alinhada com a literatura, que evidencia que o estabelecimento de metas deve considerar a capacidade dos trabalhadores, uma vez que, objetivos excessivamente ambiciosos podem conduzir a sobrecarga, desmotivação e redução do desempenho (IZA World of Labor, 2015).

4.3. SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO DO ENSINO SUPERIOR

Na tabela 3 são expostas as dimensões e indicadores referentes à categoria temática "Saúde mental no contexto das instituições de ensino superior"

SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR		
DIMENSÃO DA ANÁLISE	INDICADORES	OCORRÊNCIA
Relevância do tema na instituição	Nenhuma relevância	Fred, Megan, Cath, Anne, Lily, Emma
	Pouca relevância	Sophy, Stella, Noah, Grace, Bella
	Alguma relevância	Bob, Chloe, Mia, John

Normas / práticas das IES que favorecem a saúde mental	Boas plataformas e materiais de apoio ao estudo	Cath, Grace, Megan, Bella, Fred
	Corpo docente atento às necessidades e disposto a ajudar	Mia, Lily, Chloe, John, Sophy, Anne, Grace, Fred
	Espaços de estudo abertos 24h	Lily, Bella, Fred, Bob, Grace, Megan, Noah
	Flexibilidade nas datas de exames e avaliações	Mia, Lily, Chloe, John
	Inexistentes	Emma, Stella
Normas / práticas das IES que fragilizam a saúde mental	Excesso de trabalhos e exames	Emma, Lily, John, Bob, Chloe
	Serviços académicos impõem demasiada burocracia	Mia, Noahn, Cath, Grace, Megan, Bella, Fred
	Lacunas nas estruturas (cantinas/locais para aquecer comida, locais de convívio e mais locais de estudo)	Mia, Sophy, Bob, Megan, Bella, Stella
	Falta de serviços de psicologia	Anne, Grace, Megan
Medidas das IES que afetam mais diretamente os TEs	Semanas intensas de avaliações	Mia, Lily, Grace, Bella, Megan, Noah, Stella, Chloe,
	Dificuldade para obter o estatuto TE	Bella, Megan, Stella, John
	Acesso a regime parcial e época especial	Megan, Stella, Bella, Bob
	Não identificam	Emma, Sophy, Anne, Fred

Recomendações de medidas para as IES	Mais gabinetes de apoio psicológico	Chloe, John, Sophy, Cath, Bob, Bella, Fred, Noah
	Incluir inquéritos sobre a saúde mental	Mia, Stella, Megan
	Aumento de cursos em regime pós-laboral e alargamento dos horários de atendimento	Emma, Lily, Grace, Anne

Tabela 4 Papel da saúde mental no ceio das instituições de ensino (autoria própria)

- RELEVÂNCIA DA SAÚDE MENTAL NAS IES

Dos 15 participantes, seis consideram que, na sua universidade, a saúde mental não é um tema abordado, nem lhe é conferida qualquer importância. Cinco entrevistados consideram existir uma preocupação mínima da instituição em relação a questões do foro mental, enquanto apenas quatro indivíduos entendem que a saúde mental tem alguma relevância para a instituição de ensino. Este padrão de perceção vai de encontro ao estudo de Teixeira e Moreira (2023), que evidencia que a atenção institucional para a saúde mental continua limitada, indicando lacunas na oferta de apoio e na priorização do bem-estar psicológico dos estudantes.

- PRÁTICAS DAS IES QUE FAVORECEM A SAÚDE MENTAL DOS ESTUDANTES

Cinco participantes referem que as plataformas de ensino, motores de busca, programas e licenças informáticas, apontamentos públicos e materiais suplementares disponibilizados na plataforma de apoio ao ensino contribuem positivamente para a saúde mental. Com estes apoios não necessitam de dispor de recursos financeiros para aceder à informação e softwares que normalmente têm um custo associado, garantindo assim o acesso direto e gratuito aos alunos. Além disso, o facto de a informação essencial e útil à aprendizagem estar centralizada numa única plataforma reduz o tempo e esforço de pesquisa, permitindo acompanhar a matéria de forma mais eficaz, mesmo quando

não é possível assistir presencialmente às aulas. Grace afirma que: "a universidade tem bons meios informáticos que facilitam a pesquisa dos alunos, tem uma plataforma própria onde podemos consultar avaliações, matéria, pagamentos e pedidos na secretária, existe ainda a possibilidade de instalar o VPN gratuitamente, o que me permite estar em casa e ter acesso aos documentos da biblioteca e de outros sites científicos o que é muto cómodo, não tenho de estar fisicamente na universidade".

Agnafors et al. (2021) defende que a disponibilidade de recursos educativos e a redução de barreiras económicas contribuem para o bem-estar psicológico e para o desempenho académico dos estudantes, o que corrobora o resultado alcançado.

A maioria dos participantes considera que o corpo docente se mostrou atento e sensível às suas necessidades, promovendo nos estudantes um sentimento de compreensão e suporte. Anne, por exemplo, comenta: "sempre senti muito apoio do corpo docente, sendo que, no mestrado acho que os professores olham para nós como mais autónomos e capazes, mas sempre responderam aos emails e tiraram dúvidas prontamente sempre que surgia alguma questão".

Testemunhos como o de Anne corroboram os achados de Sheldon et al. (2021), que indicam que relações positivas com os professores e um ambiente académico de apoio estão associados a menores níveis de stress e a melhores indicadores de saúde mental entre estudantes universitários, sublinhando a importância do suporte docente no bem-estar psicológico no ensino superior.

Sob a perspetiva dos entrevistados, as infraestruturas da instituição de ensino influenciam significativamente a saúde mental dos TEs, nomeadamente os espaços de estudo, como as bibliotecas e as salas de estudo, algumas abertas 24 horas por dia. Lily, estudante em regime pós-laboral, afirma que: "no meu caso, era um curso em regime pós-laboral e o facto de existirem salas de estudo e bibliotecas abertas 24 horas, permitiam-me estudar no tempo que tinha disponível", demonstrando a importância de ter locais de estudo acessíveis fora do horário convencional das aulas. Estes espaços permitem que os alunos organizem o seu estudo de acordo com as suas necessidades e ritmos de produtividade. Fernandez et al. (2016) afirmam que ambientes académicos bem estruturados e com recursos adequados contribuem para a redução da ansiedade e para a promoção da saúde mental entre os estudantes universitários.

Mia, Lily, Chloe e John relataram que, na sua instituição de ensino, existia a possibilidade de ajustar prazos, datas de exames e outros momentos de avaliação atendendo às necessidades dos estudantes, em particular daqueles que conciliam trabalho e estudo. Os entrevistados indicam que a flexibilidade na organização das avaliações, permitindo evitar a acumulação de tarefas e exames, contribui para a redução do stress e da ansiedade, promovendo, assim, o bem-estar psicológico. Estes resultados vão ao encontro de estudos que indicam que a sobrecarga acadêmica e a ausência de flexibilidade estão associadas a risco mais elevado de problemas de saúde mental, bem como a impactos negativos no desempenho académico dos estudantes (McKenzie & Schweitzer, 2001).

- PRÁTICAS DAS IES QUE FRAGILIZAM A SAÚDE MENTAL DOS ESTUDANTES

Alguns participantes referiram a existência de uma quantidade excessiva de testes e momentos de avaliação, o que contribui para o aumento significativo dos níveis de stress e ansiedade. Emma confidencia: "na minha escola existe um excesso de frequências concentradas num curto período de tempo, por vezes, de apenas uma semana, o nível de exigência é desmesurado e alguns dos critérios nem têm nexo, pois avaliam componentes que no mercado de trabalho nem são utilizadas".

Os relatos destes participantes são consistentes com estudos anteriores, que demonstram que a sobrecarga académica e a elevada pressão para atingir um alto desempenho estão associados a um maior risco de problemas de saúde mental entre a comunidade estudantil (Silveira et al., 2011).

Os serviços académicos destinam-se a apoiar os estudantes em diversas questões institucionais, incluindo propinas, declarações, certificados e outras questões. No entanto, cerca de metade dos participantes referiu que estes serviços são excessivamente burocráticos, exigindo múltiplas etapas e a apresentação de diversa documentação para que os pedidos sejam processados e atendidos. Mia relata que "o funcionamento dos nossos serviços académicos é muito mau, nomeadamente o atendimento remoto, o que gera transtorno para quem está a trabalhar e tem de faltar para se dirigir pessoalmente às instalações destes serviços para atender às suas

necessidades", indo de encontro à opinião de Noah que considera que "os serviços académicos são demasiados burocráticos, eu cheguei a fazer várias vezes o mesmo pedido até estar tudo como eles queriam". Estes resultados corroboram evidências de estudos recentes, que indicam que a complexidade administrativa e a gestão burocrática em contextos universitários podem contribuir para stress, frustração e redução do bem-estar dos estudantes (Jailani et al., 2024; Putri & Lutfianawati, 2023).

As infraestruturas da universidade surgem como um tema recorrente ao longo das entrevistas, com seis entrevistados a relataram falhas que afetam o seu bem-estar. Stella mencionou que: "Por vezes nem cabíamos nas salas, eramos de informática e não existiam fichas nas salas para ligar os computadores, as salas não tinam rede, sentíamo-nos completamente negligenciados". Adicionalmente, Bob assinalou que "as salas de estudos e bibliotecas são pequenas para a dimensão da comunidade estudantil, ou seja, é difícil arranjar lugar para estudar, para não falar da cantina que tem filas intermináveis e os micro-ondas são poucos e não têm mesas de apoio para as refeições".

Estas considerações estão em linha com estudos que destacam a influência das infraestruturas físicas sobre o bem-estar e a satisfação dos estudantes. Guo, Wen e Liu (2023) sublinham que ambientes inadequados nas salas e bibliotecas podem afetar negativamente a experiência académica e a saúde mental dos alunos. De igual forma, Song et al. (2024) apontam que a insuficiência de infraestruturas limita a utilização dos espaços de estudo e de lazer, impactando diretamente a experiência académica e o bem-estar da comunidade estudantil.

Anne, Grace e Megan afirmam que um dos principais aspetos que mais contribuiu para a fragilização do estado da saúde mental dos estudantes do ensino superior é a falta de apoio especializado na área, com o acesso a serviços privados a mostrar-se financeiramente inviável para muitos estudantes, enquanto os tempos de espera para atendimento gratuito são demasiado longos. Anne refere: "O facto de não ter disponível um serviço de psicologia devidamente estruturado e que dê resposta às necessidades da comunidade fragiliza a nossa saúde mental, porque surgem muitas dúvidas na altura como por exemplo: troco ou não de curso, mudo o tema da minha tese, desisto ou não de estudar entre questões de foro mais pessoal que também devem ser ouvidas e

aconselhadas por profissionais da área com capacidade e ferramentas adequadas para guiar e dar suporte aos alunos".

Estes aspetos são identificados pela literatura académica, onde é sublinhado que a disponibilidade limitada de serviços especializados, combinada com os custos elevados das consultas e os tempos de espera, constitui um obstáculo ao bem-estar estudantil (Teixeira & Moreira, 2023; Sheldon et al., 2021). O estudo colaborativo entre a RYSE e a ANEP (2023) evidencia que cerca de 48% dos alunos do ensino superior em Portugal apresentam problemas psicológicos, sublinhando a necessidade urgente de incluir serviços de apoio psicológico estruturados no contexto académico.

- MEDIDAS DAS IES QUE AFETAM MAIS DIRETAMENTE OS TEs

Oito entrevistados identificaram como principal fator de desgaste dos TEs as semanas intensas de testes e avaliações. Este ritmo acelerado aumenta significativamente a pressão e o nível de stress. Mia relata que na sua escola "havia uma semana com testes quase todos os dias, o que levava as pessoas à exaustão, mal saiamos de um exame já tínhamos de nos focar no próximo sem ter tempo para espairecer nem distrair a mente". Esta rotina compromete não apenas o desempenho académico, mas também o bem-estar emocional e físico dos estudantes.

De notar que Sheldon et al. (2021) identificam as avaliações frequentes como um dos principais fatores de risco para o desgaste psicológico nos alunos. As conclusões destes autores, a par dos resultados do presente estudo, reforçam a importância de uma distribuição mais equilibrada das avaliações ao longo do período letivo.

Quatro participantes referiram que a obtenção do estatuto foi um processo moroso e difícil, exigindo um elevado nível de burocracia, sendo comunicada a resposta tardiamente. Tal situação influencia negativamente o desempenho dos estudantes, nomeadamente na conciliação dos horários e respetivas justificações. A experiência de John ilustra esta situação: "eu sempre tive o estatuto, mas era necessária muito burocracia para se obter e manter o estatuto, pois tem de ser renovado a cada ano letivo".

As dificuldades relatadas pelos participantes relativamente ao processo de obtenção e renovação do estatuto de trabalhador-estudante refletem um problema mais amplo de rigidez e burocracia nas instituições de ensino superior, o qual pode aumentar o stress e dificultar a conciliação entre as responsabilidades académicas e profissionais (Costa e Moreira, 2016).

O último ponto a salientar ao nível desta dimensão de análise refere-se ao acesso dos TEs às épocas especiais de avaliação e ao regime parcial de ensino. Megan afirma: "O regime parcial é muito benéfico para conciliar os estudos com outras esferas da vida pessoal e profissional, temos mais tempo para concluir as tarefas e cada etapa académica, melhora a gestão do calendário e reduz a pressão, embora seja financeiramente mais oneroso ". O facto de os estudantes poderem dispor de mais uma oportunidade para demonstrar o conhecimento adquirido na época especial, assim como de prazos mais alargados no regime parcial, contribui para a diminuição da ansiedade e promove uma maior estabilidade emocional.

Estes resultados estão alinhados com os achados de Fernandez et al. (2016), que destacam a importância de intervenções direcionadas para a promoção da saúde mental em contexto universitário. A possibilidade de aceder ao regime parcial e à época especial de avaliação contribui para uma melhor conciliação entre os estudos, a vida pessoal e profissional, diminuindo a ansiedade e promovendo maior estabilidade emocional. Estes resultados reforçam a ideia de que medidas estruturais de apoio podem ter um impacto significativamente positivo no bem-estar e no desempenho dos estudantes.

- RECOMENDAÇÕES DE MEDIDAS PARA AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Aumentar o apoio psicológico fornecido por profissionais da área é um dos aspetos a melhorar na IES, segundo oito dos entrevistados. Este apoio é fundamental para que os estudantes sintam que têm alguém que os acompanha e que existe uma solução ativa e eficaz disponível para os seus problemas, de forma simples e sem custos. Chloe reforça esta necessidade: "… era bom existir um gabinete de apoio com profissionais da área em todas as escolas/polos, de modo a existir um apoio mais próximo dos alunos e a acelerar o tempo de espera por uma consulta".

Como visto anteriormente, este resultado está alinhado com investigações anteriores que defendem as intervenções estruturadas em contexto universitário para a promoção da saúde mental dos estudantes, evidenciando que a disponibilidade de serviços de apoio próximos e acessíveis contribui para a redução do stress, melhoria do bem-estar e promoção do desempenho académico (Fernández et al., 2016).

Mia, Stella e Megan consideram que as instituições de ensino deveriam implementar inquéritos relacionados com a saúde mental, de modo a avaliar o estado da comunidade estudantil a este nível, e, a partir desses dados, estabelecer normas e iniciativas que promovam a saúde mental. Stella comentou: "deveriam ser incluídos, no final de cada semestre, inquéritos da escola de psicologia estendidos a toda a comunidade sobre o tema da saúde mental. Acho que poderia ser criada uma plataforma de apoio online que forneça suporte às questões dos alunos, onde os alunos expunham as suas questões e teriam um profissional do outro lado que os pudesse encaminhar ou aconselhar no rumo a tomar".

Esta necessidade encontra eco na literatura, com estudos a demonstrarem que a monitorização sistemática da saúde mental dos estudantes, através de questionários e inquéritos, fornece informações essenciais para a implementação de políticas institucionais eficazes que apoiem o bem-estar psicológico da comunidade académica (Struijs et al., 2023; Suyo-Vega et al., 2022).

Uma das necessidades que os TEs apontam é a existência de uma oferta mais diversificada de cursos em regime pós-laboral, bem como a possibilidade de alargar os horários de atendimento, quer de professores, quer dos serviços, de modo a poderem esclarecer dúvidas e resolver problemas dentro dos horários compatíveis com os seus compromissos laborais. Emma afirma que “seria importante existirem mais opções de ensino em regime pós-laboral, pois a oferta que existente é muito limitada … No meu caso, se eu tivesse dúvidas sobre a avaliação de um teste, teria de faltar ao serviço para ir ao atendimento que o professor tem para os alunos, de igual forma, se eu precisasse de algum certificado/documentação administrativa o horário de atendimento não é compatível com o meu horário de trabalho, assim, alargar os horários de atendimento seria um ponto fundamental para os trabalhadores-estudantes”.

Esta necessidade é respaldada pela literatura sobre equilíbrio vida-trabalho, que destaca que a flexibilidade nas instituições de ensino é crucial para estudantes que conciliam estudo e trabalho, ajudando a preservar o seu bem-estar e a promover o desempenho académico, enquanto a falta de flexibilidade pode aumentar o stress e comprometer a saúde mental (Greenhaus & Allen, 2011).

4.4. REFLEXÕES SOBRE O ESTADO DA SAÚDE MENTAL E ESTRATÉGIAS PESSOAIS DE PROMOÇÃO DE SAÚDE MENTAL DO TE

A próxima tabela enuncia as dimensões e indicadores referentes à categoria temática "Reflexões sobre o estado da saúde mental e estratégias pessoais de promoção de saúde metal do TE".

REFLEXÕES SOBRE A SAÚDE MENTAL DO TE		
DIMENSÃO DA ANÁLISE	INDICADORES	OCORRÊNCIA
Importância atribuída pelo TE à saúde mental	Muita	Mia, Chloe, Jonh, Sophy, Anne, Stella, Noah, Bob, Grace, Megan, Bella, Fred, Emma, Lily, Cath
Avaliação do TE sobre o estado atual da sua saúde mental	Oscilante	Bob, Bella, Cath, John, Emma
	Estável e positivo	Mia, Lily, Anne, Stella, Noah, Grace
	Mau / situação de desgaste	Fred, Megan, Sophy, Chloe
Impacto da condição de TE na saúde mental	Cansaço excessivo	Mia, Chloe, Bella, Bob
	Falta de tempo para si	Fred, Emma, Sophy, Megan
	Stress e ansiedade	Lily, Chloe, Stella, Cath, Grace, Megan, Bella

	Fragilização da saúde mental	Emma, Mia, Lily, Chloe, Sophy, Anne, Stella, Cath, Bob, Grace, Megan, Bella, Fred
	Sem impacto	John, Noah
Aspetos da vida profissional que afetam a saúde mental do TE	Carga horária excessiva	Mia, Lily, Sophy, Bob, Grace
	Altos níveis de stress	Sophy, Noah, Bella
	Desorganização e falta de apoio por parte da chefia	Emma, Megan, Bella, Bob, Fred
	Bom ambiente de trabalho e relação com os colegas	Mia, Lily, Chloe, Anne, Grace, Noah, Bella, Fred, Emma
	Sentimento de reconhecimento do esforço feito	Lily, Stella, Noah
Estratégias adotadas pelo TE no meio profissional para promover a saúde mental	Foco no salário no fim do mês	Emma, Bella, Fred
	Definição de fronteiras claras entre o trabalho e vida pessoal	Mia, John
	Aposta na boa relação laboral e extralaboral com os colegas	Lily, Chloe, Anne, Stella, Cath, Bob, Grace, Megan, Bella, Fred, Sophy, Noah
Aspetos da vida académica que afetam a saúde mental do TE	Concentração de testes e exames	Bella, Cath, Bob, Lily, Chloe, Anne, Noah, Sophy, John, Emma
	Gestão de tempo	Grace, Megan, Noah, Bob, Mia

	Novas amizades	Bella, Megan, Grace, Bob, Anne, Stella, Cath, Sophy, John, Chloe, Mia
	Realização pessoal	Lily, Bella, Megan
	Vida social	Mia, Fred, Chloe, Bob, Emma
Estratégias adotas pelo TE na vida académica para promover a saúde mental	Organização e planeamento do estudo	Grace, Bob, Anne, Chloe, Lily, Mia
	Estudo em grupo	Fred, Bella, Megan, Grace, Sophy, John, Mia, Stella, Chloe
	Momentos de lazer e descontração	Fred, Grace, Stella, Anne, Mia, Lily, Bella
	Transitar de ano como meta suficiente	Cath, Noah, Emma, Lily, Bob

Tabela 5 Perceção individual do papel da saúde mental nas suas vidas (autoria própria)

- IMPORTÂNCIA ATRIBUÍDA PELO TE À SAÚDE MENTAL

A opinião dos entrevistados é unânime de que a saúde mental tem um papel extramente importante no seu quotidiano. No testemunho de Anne constata-se que:

> *"Eu dou muita importância à saúde mental, até costumo ir a consultas de psicologia com alguma frequência, porque acho importante ter a opinião de um especialista sobre aquilo que se está a passar na minha vida e sobre os meus sentimentos, como é o caso da ansiedade e do stress com o trabalho e estudos"*

A perceção dos participantes é consistente com os resultados de Agnafors, Barmark e Sydsjö (2021), que demonstram empiricamente que a saúde mental constitui um determinante essencial para a adaptação social e o sucesso.

- AVALIAÇÃO FEITA PELO TE À SUA SAÚDE MENTAL

Quatro participantes revelam que o estado da sua saúde mental é mau, sentindo-se desgastados e cansados mentalmente. Cinco entrevistados assumem que o estado mental vai oscilando, como "um carrossel" (Chloe), com alturas melhores e outras piores de acordo com as exigências académicas e profissionais. Do lado oposto, seis indivíduos consideram ter a saúde mental bem e estar num equilíbrio emocional.

Esta variabilidade confirma que a saúde mental é um fenómeno dinâmico, influenciado por múltiplos fatores individuais e cotextuais, como destacam Alves e Rodrigues (2010), ao salientarem que os determinantes sociais e económicos exercem impacto direto na estabilidade psicológica. A OMS (2022) enfatiza a natureza multifacetada e em constante mudança do bem-estar psicológico ao longo da vida.

- IMPACTO DA CONDIÇÃO DE TE NA SAÚDE MENTAL

John e Noah afirmam que a condição de trabalhador-estudante não teve impacto na sua saúde mental, enquanto os restantes entrevistados reconhecem que a combinação de estudo e trabalho afetou negativamente o seu bem-estar psicológico. Para estes 13 indivíduos, a saúde mental mostrou-se bastante fragilizada, manifestando-se em aumento do cansaço, redução do tempo livre para lazer e socialização e aumento dos níveis de stresse e ansiedade. Bob relata: "…tinha muita coisa para conciliar, sentia-me cansado"; enquanto Fred descreve: "tinha aulas e outros compromissos escolares e ainda as horas de trabalho, concentradas sobretudo ao fim de semana, o que me tirava muito do tempo de descanso e tempo livre para outras atividades, família e amigos".

Estes testemunhos alinham-se com a evidência empírica, que mostra que estudantes universitários frequentemente experienciam elevados níveis de stresse e fragilidade na saúde mental devido a múltiplas exigências académicas e profissionais (Sheldon et al., 2021; Costa & Moreira, 2016).

- ASPETOS DA VIDA PROFISSIONAL QUE AFETAM A SAÚDE MENTAL DO TE

O principal fator apontado como potenciador do bem-estar psicológico foi o bom ambiente de trabalho e a boa relação com os colegas, mencionado por nove entrevistados. Anne relata:

> *"Faço teletrabalho, mas posso ir ao escritório, que é à beira-mar quando quiser, com playroom, snacks à disposição e tendo as deslocações pagas pela empresa. Sinto que a empresa contrata pessoal que se encaixe no ambiente da empresa e nas dinâmicas que já existem o que é bom e mantem um bom ambiente de trabalho entre todos"*

Outro fator frequentemente referido foi o reconhecimento profissional. Lily afirma que: "destaco sobretudo o sentimento de reconhecimento do meu esforço e trabalho, consegui subir na empresa e senti que a minha opinião era ouvida e valorizada". A valorização do desempenho profissional contribui para o aumento da motivação e do desempenho dos trabalhadores, estando igualmente associada a melhorias relevantes na saúde mental e no bem-estar psicológico (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Entre os aspetos profissionais que impactam negativamente a saúde mental, os entrevistados identificaram diferentes fatores. A carga horária excessiva foi mencionada por cinco participantes, sendo que Grace exemplifica: "Para além do trabalho normal da empresa, tinha de desenvolver relatórios regularmente para a segurança social, o que aumentava consideravelmente a minha carga de trabalho, tornando-a excessiva para uma única pessoa".

Altos níveis de stress foram igualmente associados a outros fatores de pressão laboral, conforme referem Sophy, Noah e Bella. Por fim, a falta de organização e de apoio por parte da chefia foi relatada por um terço da amostra. Bob explica: "Não tinha nenhum apoio na minha área, os meus colegas tinham funções totalmente diferentes o que fazia com que não tivesse uma mentoria e apoio nas tarefas e, ainda a estudar, sentia-me uma fraude, porque estava inseguro no que dizia e não tinha nenhum apoio de um sénior da empresa".

Estes resultados mostram-se alinhados com a literatura (e.g., Frank et al., 2023; Rugulies et al., 2023), que indica que o bem-estar psicológico no trabalho é fortemente influenciado pelo ambiente organizacional, pelas relações interpessoais e pelo reconhecimento profissional. Um clima de colaboração, boa disposição e sintonia com a cultura da empresa aumenta a motivação, o desempenho e a saúde mental. Por outro lado, a carga horária excessiva, a pressão laboral e a falta de apoio da chefia estão associadas a stress elevado e menor bem-estar.

- ESTRATÉGIAS ADOTADAS PELOS TEs PARA PROMOVER A SAÚDE MENTAL NA OT

Cinco participantes indicaram ter aceitado condições laborais menos favoráveis, motivados pelas suas necessidades financeiras e pela necessidade de conciliar o trabalho com outras responsabilidades. Ao centrarem-se exclusivamente na remuneração e relativizando os demais aspetos do trabalho, conseguiram encontrar uma estratégia para promover a sua saúde mental. Emma relata: “só queria o dinheiro, sujeitava-me ao que me pediam. Tinha contas para pagar, precisava de um emprego com aqueles horários para ser viável para mim conciliar tudo”, evidenciando a tendência de muitos trabalhadores em adaptar-se às exigências excessivas ou desfavoráveis por necessidade económica.

Estes resultados encontram respaldo na literatura, uma vez que, Alves e Rodrigues (2010) salientam que fatores socioeconómicos influenciam diretamente a exposição a condições de trabalho precárias e ao stress ocupacional, aumentando a vulnerabilidade a problemas psicológicos e diminuindo a qualidade de vida.

Já Mia e John afirmam que, para melhorar a sua saúde mental, criam uma barreira que impede que problemas profissionais influenciem a vida pessoal. Mia exemplifica essa prática ao declarar que: "quando acabo o trabalho, fecho o computador e desligo completamente do trabalho, só volto a pensar nos assuntos que ficaram pendentes no dia seguinte, não atendo mais chamadas, nem leio mais emails". A estratégia de estabelecer limites claros entre a dimensão profissional e a dimensão pessoal está em conformidade com as conclusões de Greenhaus e Allen (2011), que destacam que, a separação entre trabalho e vida pessoal contribui para reduzir o stress e preservar o

bem-estar psicológico, agindo como uma barreira protetora contra a interferência de problemas profissionais na esfera pessoal.

A grande maioria dos participantes referiram que são as relações interpessoais, tanto no contexto profissional quanto fora dele, que contribuem para a manutenção da saúde mental e para a promoção do equilíbrio emocional. Uma das entrevistadas, Megan, afirma: "Desabafava com as minhas colegas e, entre nós, procurávamos melhorar o bem-estar umas das outras quer a apoiar nas tarefas da empresa quer a organizar momentos só nossos para descontrair". Estes testemunhos demonstram que as relações interpessoais no local de trabalho desempenham um papel crucial no bem-estar emocional dos colaboradores, indo ao encontro da literatura.

Segundo Brasil (2022), práticas de RH que promovem apoio, comunicação aberta e reconhecimento contribuem significativamente para a saúde mental no trabalho, fortalecendo o envolvimento e a satisfação profissional. Complementando esta perspetiva prática, Rugulies et al. (2023) destacam, com base em evidências científicas, que fatores relacionados com o ambiente laboral, incluindo a qualidade das interações sociais e o apoio entre colegas, são determinantes para a prevenção de perturbações mentais e para a implementação de intervenções eficazes no local de trabalho.

- ASPETOS DA VIDA ACADÉMICA QUE AFETAM A SAÚDE MENTAL DO TE

O aspeto da vida académica mais referido nas entrevistas entre aqueles que contribuem positivamente para a saúde mental refere-se às amizades entre os colegas de curso e de outros cursos (11 participantes). Megan destacou: "os meus colegas eram incríveis e davam-me imenso apoio quer em questões da universidade como em questões pessoais". Outro elemento considerado como promotor da saúde mental foi o sentimento de realização pessoal, indicado por três entrevistados. Lily comentou que "ter boas notas e ver o esforço ser recompensado aumentava a minha saúde mental, semita que o meu esforço tinha resultados e que estava a construir um futuro melhor para mim". Adicionalmente, a vida social surge como um contributo importante para a saúde mental, como assinalou Mia: "os convícios eram o ponto mais positivo para

manter uma boa saúde mental, nessas alturas eu não pensava nos problemas que tinha, conseguia verdadeiramente abstrair-me e desfrutar do momento".

Entre os fatores da vida académica que prejudicam a saúde mental, sobressai a concentração de exames e avaliações num curto período de tempo, tendo 10 participantes relatado que esta situação aumenta a pressão e a ansiedade, ao mesmo tempo que reduz o tempo disponível para estudo e descanso. Bella exemplificou: "negativamente era a grande carga de trabalho que afetava a minha saúde mental. O stress de ter uma semana com exames quase todos os dias deixava-me profundamente ansiosa e abdicava de todas as coisas que costumava fazer, nomeadamente *hobbies* que me ajudavam a alivar, para me focar a 100% no estudo". A gestão do tempo também foi destacada como um desafio por Grace, Megan, Noah, Bob e Mia, estando diretamente relacionada com a sobrecarga das responsabilidades do foro académico.

Em síntese, os resultados das entrevistas indicam que os participantes consideram que a sua saúde mental é influenciada de forma significativa por fatores sociais e académicos. Aspetos como a criação de novas amizades, a participação em convívios e a sensação de realização pessoal atuam como elementos protetores, contribuindo para o bem-estar psicológico no contexto universitário. Por outro lado, a concentração de avaliações num curto período de tempo e a dificuldade na gestão do tempo constituem fontes claras de stress e ansiedade, prejudicando a saúde mental. Estes achados corroboram estudos anteriores que apontam a vida social e a autoeficácia académica como fatores positivos, enquanto a sobrecarga académica e a pressão por desempenho são fatores de risco para o bem-estar mental (Fernandez et al., 2016; Costa & Moreira, 2016; Sheldon et al., 2021).

- ESTRATÉGIAS ADOTADAS PELOS TEs PARA PROMOVER A SAÚDE MENTAL NAS IES

Seis entrevistados optam por organizar e planear o estudo de forma a criar uma estrutura que lhes permita conciliar diferentes atividades. Mia exemplifica essa estratégia ao afirmar que: “preciso de ter o tempo organizado para conseguir estudar e para me divertir, divido os meus dias entre o tempo das aulas e do trabalho com a minha rotina de lazer”. Este comportamento está alinhado com o que Costa e Moreira (2016)

destacam sobre a saúde mental em contexto universitário, enfatizando que estratégias de organização e gestão do tempo podem contribuir significativamente para o bem-estar psicológico dos estudantes.

A maioria dos participantes referiu que o estudo em grupo constituía a principal estratégia para a promoção da saúde mental. Esta abordagem permitia-lhes reduzir a sensação de isolamento, partilhar conhecimentos e fomentar a motivação mútua. Como relata Sophy: "No início era cada um por si, mas depois acabamos por nos juntar e motivávamo-nos uns aos outros, tirávamos dúvidas e partilhávamos opiniões críticas para melhorar os nossos projetos".

Evidências empíricas sugerem que intervenções de apoio entre pares e práticas de aprendizagem colaborativa contribuem para a redução do stress e da ansiedade, promovendo o bem-estar psicológico dos estudantes (Pointon-Haas et al., 2023).

Em linha com o ponto anterior, os momentos de lazer e descontração surgem como fonte de energia fundamental para os estudantes, permitindo-lhes relaxar, “recarregar baterias” (Bob) e equilibrar as exigências e pressões académicas. Oito participantes referiram adotar estratégias de participação em atividades extracurriculares para encontrar esse equilíbrio. Bella exemplifica: “na universidade procurava atividades extras, como desporto, jantares, a praxe e momentos de lazer depois das aulas, nos cafés e jardins, para me poder abstrair dos problemas e encontrar equilíbrio emocional”.

O comportamento descrito pelos participantes está em consonância com os achados de Fernandez et al. (2016), que destacam que intervenções e atividades universitárias voltadas para o bem-estar mental contribuem significativamente para a saúde psicológica dos estudantes. Estudos adicionais sugerem que momentos de lazer e equilíbrio entre estudo e atividades recreativas estão associados a melhor desempenho académico e menor risco de stress e ansiedade (Agnafors, Barmark & Sydsjö, 2021; Alves & Rodrigues, 2010).

Um terço dos entrevistados indicou que a sua estratégia para manter a sanidade mental consistia em atingir apenas a nota mínima necessária para passar (10 valores), evitando sobrecarga e pressão excessiva para alcançar determinado resultado. Cath exemplifica: "Focava-me apenas no 10 para não colocar ainda mais pressão em mim, o

importante era passar e não deixar nada para trás, tudo o que conseguisse acima do 10 já era lucro".

Este comportamento pode ser compreendido como uma *coping strategy*, ou seja, uma estratégia consciente de gestão do stress académico, onde o estudante adapta metas para proteger o seu bem-estar psicológico. Agnafors, Barmark & Sydsjö (2021) demonstram que estratégias de autoproteção podem ser cruciais para prevenir ansiedade e *burnout*. Ao focar apenas no mínimo necessário para passar, os estudantes reduzem a pressão interna e evitam efeitos negativos sobre a sua saúde mental, mantendo um equilíbrio entre exigências académicas e bem-estar psicológico.

4.5. REFLEXÕES FINAIS SOBRE A CONDIÇÃO DE TE

A tabela abaixo apesenta as dimensões e indicadores referentes à categoria temática "Reflexões finais do que é ser trabalhador-estudante". O objetivo desta análise é identificar se esta experiência foi percebida de forma semelhante por todos os participantes ou se surgem diferenças significativas nas perceções individuais sobre este tema.

REFLEXÕES FINAIS DO QUE É SER TRABALHADOR-ESTUDANTE		
DIMENSÃO DA ANÁLISE	INDICADORES	OCORRÊNCIA
Reflexões finais sobre a condição de TE	Sacrifício e desafios constantes requerem boa saúde mental	Fred, Bella, Cath, Anne, Grace, Bob, Bella, Cath, Stella, Chloe, Lily
	Gestão de expetativas sem sentimento de culpa	Megan, Bob, Cath, Noah, Lily
	Exímias competências de gestão de tempo e organziação	Megan, Cath, Chloe, Mia
	Crescimento pessoal	Fred, Lily, Mia

Tabela 6 Reflexões finais do que é ser trabalhador-estudante (autoria própria)

Convidados a tecer uma reflexão final sobre a experiência como TE e os desafios daí decorrentes, nomeadamente ao nível da saúde mental, vários participantes destacaram o sacrifício envolvido e os desafios constantes, resultantes das exigências e da pressão para alcançar um bom desempenho tanto no contexto académico como no contexto profissional. Cath explica:

> *"Um trabalhador-estudante é um guerreiro, precisa de ter um nível de saúde mental muito mais elevado, para conseguir estudar sem comprometer as demais responsabilidades, mas também é isso que nos move, mostrar que somos capazes".*

Esta declaração evidencia o sentimento de realização que os TEs têm em função do esforço contínuo necessário para conciliar múltiplas responsabilidades, uma vez que, a gestão simultânea de exigências académicas e laborais, embora aumente a carga diária, contribui para o reforço da perceção de competência e resiliência pessoal (Murakami et al., 2009).

Os resultados são consistentes com os achados de Mushtaq e Khan (2012), destacando que a gestão eficaz de responsabilidades influencia diretamente o desempenho e o bem-estar. Assim, a sensação de conquista relatada pelos participantes reflete não apenas a superação de desafios, mas também o desenvolvimento de competências cognitivas, emocionais e organizacionais essências para o sucesso.

Decorrente dos desafios que envolvem a condição de TE, os entrevistados voltaram a sublinhar a importância das competências transversais de organização e gestão do tempo. Mia afirmou:

> *"precisava de organizar e gerir muito bem o meu tempo para conseguir cumprir com todas as tarefas da empresa, conseguir estudar e ainda ter tempo livre para os meus hobbies e diversão"*

As conclusões de Ford et al. (2011) estão alinhadas com o resultado do presente estudo, na medida em que, os autores destacam que a capacidade de gerir eficazmente o tempo/esforço impacta de forma significativa o desempenho e o bem-estar do indivíduo, funcionando como um fator mediador entre as exigências do trabalho e os resultados individuais.

Para um terço da amostra, é também fundamental uma boa gestão de expectativas aliada ao exercício de não culpabilização. Neste sentido, Megan considera: "No fundo é uma luta e, como numa luta, é preciso saber que às vezes se ganha num ponto e às vezes se perde noutro, portanto, é necessário estabelecer expectativas realistas e não ter constantemente o sentimento de culpa e não nos cobrarmos excessivamente".

A gestão realista de expectativas constitui uma estratégia importante para prevenir o desgaste emocional e preservar a saúde mental do TE, tanto no contexto de trabalho quanto no académico. De acordo com Brasil (2022), práticas que promovam a não culpabilização e o reconhecimento das próprias limitações auxiliam os colaboradores a equilibrar desempenho e bem-estar, reduzindo o risco de sobrecarga e fortalecendo a resiliência perante os desafios diários.

Apesar destes desafios, um quinto dos participantes sublinhou o crescimento pessoal resultante da experiência de TE. Fred declara: "O trabalhador-estudante é aquela pessoa que se está a formar intelectualmente e profissionalmente, enfrentando desafios na educação e na aprendizagem, bem como no contexto de trabalho com os problemas do quotidiano, que aumenta consideravelmente os desafios a enfrentar diariamente".

Este resultado encontra suporte empírico na literatura, uma vez que, Martin (2010) salienta que, experiências que combinam desenvolvimento académico e profissional promovem significativamente o crescimento pessoal, fortalecendo habilidades cognitivas, emocionais e sociais, e preparam os indivíduos para lidar com desafios complexos em ambas as dimensões - trabalho e universidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1. CONCLUSÕES E CONTRIBUTOS DO ESTUDO

O presente estudo procurou compreender de que modo a condição de trabalhador-estudante influencia a saúde mental dos indivíduos e qual o papel que a gestão de recursos humanos e as instituições de ensino superior podem desempenhar na promoção do bem-estar desta população. Através da análise qualitativa das entrevistas realizadas, foi possível identificar tanto os desafios como as oportunidades de intervenção neste domínio.

Os resultados mostram que a saúde mental é muito valorizada pelos participantes, sendo percecionada como um elemento essencial para o equilíbrio e o desempenho nas esferas académica, profissional e pessoal. Contudo, os entrevistados reconhecem as dificuldades de conciliar responsabilidades entre o trabalho e os estudos, apontando a gestão do tempo, o acúmulo de pressões e *deadlines* e a falta de equilíbrio entre as duas realidades como os principais fatores de desgaste psicológico. Esta sobrecarga tende a gerar sentimentos de exaustão, ansiedade e culpa, que afetam negativamente o desempenho e a motivação.

A análise revelou igualmente que o apoio institucional — tanto académico como organizacional — é um fator determinante para a preservação da saúde mental. Em contexto académico, os trabalhadores-estudantes revelaram que a saúde mental dos estudantes não é uma prioridade nas suas universidades, persistindo uma cultura orientada para o rendimento e para a avaliação contínua, com serviços de psicologia insuficientes e pouca flexibilidade nos regimes e horários. Apesar de alguns docentes demonstrarem sensibilidade e compreensão, esta postura é entendida como pontual e depende da iniciativa individual e boa-vontade do docente, em vez de resultar de uma política institucional estruturada.

No contexto laboral, as perceções foram mais heterogéneas. Em empresas com uma gestão de pessoas formalizada, nomeadamente através do DRH, os participantes relataram a existência de práticas e políticas que valorizam o bem-estar — como programas de flexibilidade, gestão participativa e preocupação com a saúde mental dos

colaboradores. Contudo, em empregos mais precários ou em setores com menor formalização das relações de trabalho, a saúde mental mostra-se praticamente ausente das práticas organizacionais, sendo muitas vezes substituída por uma lógica produtivista centrada nos resultados. Este contraste evidencia o papel crítico da GRH na criação de ambientes de trabalho psicologicamente saudáveis e na construção de culturas organizacionais inclusivas e humanizadas.

De forma transversal, os trabalhadores-estudantes demonstraram uma forte capacidade de resiliência, procurando estratégias individuais de *coping*, como a (re)organização do tempo, o apoio familiar e social ou a priorização de objetivos. No entanto, a dependência destas estratégias pessoais reforça a ideia de que a responsabilidade pela gestão do equilíbrio não deve recair unicamente no indivíduo, mas sim ser partilhada com a universidade e a organização através de políticas integradas que promovam condições estruturais de apoio.

A presente investigação permite concluir que a saúde mental dos TEs constitui uma dimensão crítica que deve ser encarada como prioritária na agenda das instituições de ensino superior e das entidades empregadoras. As evidências apontam para a necessidade de reconfigurar as práticas de RH e as políticas académicas, de modo a assegurar que o direito à educação e ao trabalho coexistem, sem comprometer o bem-estar psicológico. O reconhecimento da saúde mental como um ativo estratégico não só contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos, como potencia maior produtividade, satisfação e retenção de talento nas organizações.

Assim, ao nível do conhecimento, este estudo contribui ao revelar os desafios enfrentados por uma população que permanece pouco contemplada nas investigações em gestão de recursos humanos e em saúde mental conduzidas no contexto português. O estudo evidencia a importância de promover uma abordagem integrada**,** que una esforços entre universidades e empresas, na criação de ambientes que favoreçam a saúde mental, a motivação e o equilíbrio entre as esferas da vida - trabalho e estudo.

No âmbito dos contributos para a prática da gestão de pessoas em contexto de trabalho e em contexto académico, o estudo destapa a importância da definição e implementação de medidas que facilitem a superação dos desafios enfrentados pelos TEs e promovam a sua saúde mental.

Às organizações de trabalho, sugere-se a consideração das seguintes medidas:

- Valorização explícita do desempenho e do esforço dos colaboradores, através de *feedback* regular, reconhecimento do trabalho desenvolvido e reforço positivo;
- Implementação de políticas de conciliação entre trabalho e estudo, nomeadamente através da flexibilização de horários, possibilidade de ajustamentos temporários em períodos académicos críticos;
- Programas de promoção da saúde mental no trabalho, incluindo ações de sensibilização e acesso a apoio psicológico, interno ou externo à organização;
- Formação para gestores e supervisores em competências de liderança saudável, comunicação empática e prevenção do *burnout*;
- Promoção de culturas organizacionais que combatam o estigma associado à saúde mental, normalizando o pedido de ajuda e incentivando o equilíbrio entre vida profissional, académica e pessoal.

Já no que respeita às instituições de ensino superior, deixam-se as seguintes recomendações:

- Reforço dos serviços de apoio psicológico, garantindo maior acessibilidade, redução dos tempos de espera e a disponibilização de modalidades de atendimento híbridas;
- Implementação de programas de promoção de competências psicológicas, através de workshops e ações de sensibilização focadas na gestão do stress, regulação emocional, resiliência e gestão do tempo;
- Flexibilização das práticas académicas, nomeadamente no que respeita a horários, regimes de frequência e modalidades de avaliação;
- Investir na promoção de ambientes universitários psicologicamente seguros, através da formação de docentes e funcionários em literacia em saúde mental;
- Criação e valorização de espaços físicos de descanso e recuperação psicológica no campus universitário.

Os resultados do estudo apontam ainda para a necessidade de uma abordagem integrada, que envolva uma articulação efetiva entre universidades e organizações de trabalho. A criação de parcerias institucionais pode permitir o desenvolvimento de programas conjuntos de apoio aos trabalhadores-estudantes, a partilha de recursos e a implementação de estratégias coordenadas de promoção da saúde mental.

Adicionalmente, recomenda-se um foco claro em intervenções preventivas, através da monitorização regular do bem-estar psicológico e da adoção de políticas que atuem antes do surgimento de situações de doenças psicológicas mais graves.

5.2. LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA INVESTIGAÇÃO FUTURA

Apesar da relevância dos resultados obtidos e contributos que estes permitem oferecer ao conhecimento e à prática de GRH, este estudo apresenta limitações que importa reconhecer.

O tema da saúde mental é sensível e dependente do grau de abertura e de autorreflexão dos participantes, sendo possível que não se tenha conseguido estimular uma reflexão mais profunda sobre as suas experiências, o que poderá ter limitado as conclusões do estudo.

Por outro lado, os resultados deste estudo sugerem relevantes pistas para investigações futuras, nomeadamente:

- A realização de estudos quantitativos que permitam avaliar a relação entre variáveis como carga horária, apoio institucional, níveis de stress e desempenho académico do TE;
- A ampliação da amostra a TEs no que concerne a área geográfica e áreas de estudo, de modo a obter um conhecimento mais amplo e representativo desta população;
- A análise comparativa entre instituições de ensino superior públicas e privadas, explorando as diferenças nas políticas de apoio à saúde mental;

- O estudo longitudinal da evolução do bem-estar mental dos TEs ao longo do seu percurso académico;
- A integração da perspetiva dos gestores e docentes, permitindo compreender em que medida as práticas institucionais influenciam o equilíbrio entre vida académica e profissional.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agnafors, S., Barmark, M., & Sydsjö, G. (2021). Mental health and academic performance: A study on selection and causation effects from childhood to early adulthood. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 56*, 857–866. https://doi.org/10.1007/s00127-020-01934-5

Afzal, H., Ali, I., Khan, M. A., & Hamid, K. (2010). A study of university students' motivation and its relationship with their academic performance. *International Journal of Business and Management, 5*(4), 80–88. https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=010116031073127019081112077109118117035069091037030029076114082031089075091085064091045050032063053013118071106127092066027107040035043086051112000026086078121010116003049001127030089093119065094122084024100125112082030111101097100067096015087068082127&EXT=pdf&INDEX=TRUE

Alves, A., & Rodrigues, N. (2010). Determinantes sociais e económicos da saúde mental. *Revista Portuguesa de Saúde Pública, 28*(2), 127–131. https://doi.org/10.1016/S0870-9025(10)70003-1

Brasil, L. (2022, 27 de outubro). Qual o papel do RH no bem-estar emocional dos colaboradores. *JobConvo*. Recuperado em 23 de julho de 2023, de https://jobconvo.com/blog/qual-o-papel-do-rh-no-bem-estar-emocional-dos-colaboradores/

Comissão Europeia. (2017). *Promoção da saúde mental no local de trabalho: Orientações para a aplicação de uma abordagem abrangente*. Serviço das Publicações da União Europeia. https://doi.org/10.2767/40384

Costa, M., & Moreira, Y. (2016). Saúde mental em contexto universitário. *Seminários sobre Ensino em Design, 2*(10), 73–79. https://doi.org/10.5151/despro-sed2016-009

Diamantidis, A., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management, 68*(1), 171–193. https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012

Direção Geral da Saúde. (2015). *Portugal: Saúde mental em números 2015*. Recuperado em 25 de julho de 2023, de https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/15541/1/d212270.pdf

Epping-Jordan, J., Pruitt, S., Bengoa, R., & Wagner, E. (2004). Improving the quality of health care of chronic conditions. *Quality and Safety in Health Care, 13*(4), 299–305. https://doi.org/10.1136/qhc.13.4.299

EUROSTUDENT. (2022). *Social and economic conditions of student life in Europe: EUROSTUDENT VII 2018–2021 Synopsis of Indicators*. DZHW – German Centre for Higher Education Research and Science Studies. https://www.eurostudent.eu/download_files/documents/EUROSTUDENT_VII_Synopsis_of_Indicators.pdf

Fernandez, A., Howse, E., Rubio-Valera, M., Thornicroft, G., Noone, J., Luu, X., Veness, B., Leech, M., Llewellyn, G., & Salvador-Carulla, L. (2016). Setting-based interventions to promote mental health at the university: A systematic review. *Swiss School of Public Health, 61*, 797–807. https://doi.org/10.10007/s00038-016-0846-4

Ford, M., Cerasoli, C., Higgins, J., & DeCesare, A. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work & Stress, 25*(3), 185–204. https://doi.org/10.1080/02678373.2011.609035

Frank, J., Mustard, C., Smith, P., Siddiqi, A., Cheng, Y., Burdorf, A., & Rugulies, R. (2023). Work as a social determinant of health in high-income countries: Past, present, and future. *The Lancet, 402*, 1357–1367. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(23)00871-1

Gabinete de Estudos da Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2020, janeiro). *O custo do stress e dos problemas de saúde psicológica no trabalho em Portugal*. Recuperado em 30 de agosto de 2023, de https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/o_custo_do_stress_e_dos_problemas_de_sa_de_psicol_gica_no_trabalho_em_portugal.pdf

Glina, D., Rocha, L., Batista, M., & Mendença, M. (2001). Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexo com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. *Cadernos de Saúde Pública, 17*(3), 607–616. https://doi.org/10.1590/S0102-311X2001000300015

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In L. Tetrick & J. C. Quick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/12171-008

Guo, W., Wen, H., & Liu, X. (2023). Research on the psychologically restorative effects of campus common spaces from the perspective of health. *Frontiers in Public Health, 11*, 1131180. https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1131180

Hassard, J., & Cox, T. (2020). Mental health at work. *OSHwiki – European Agency for Safety and Health at Work*. Recuperado em 24 de julho de 2023, de https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/mental-health-work

Hassard, J., Cox, T., Murawski, S., De Meyer, S., Muylaert, K., Flintrop, J., & Podniece, Z. (2011). Mental health promotion in the workplace – A good practice report. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2802/78228

Heuvel, S. G., Geuskens, G. A., Hooftman, W. E., Koppes, L. L., & van den Bossche, S. N. J. (2009). Productivity loss at work: Health-related and work-related factors. *Journal of Occupational Rehabilitation, 20*, 331–339. https://doi.org/10.1007/s10926-009-9219-7

Himura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y., & Inoue, T. (2021). Remote work decreases psychological and physical stress responses, but full remote work increases presenteeism. *Frontiers in Psychology, 12*, 730969. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730969

IZA World of Labor. (2015). Goal setting and worker motivation. *IZA World of Labor, 178*. Recuperado em 30 de dezembro de 2023, de https://wol.iza.org/articles/goal-setting-and-worker-motivation/long

Jailani, M. A., Karim, H. H., Che Rus, M. F., & Ismail, A. (2024). Exploring mental health challenges and counseling needs in an open university context: A case study of Open University Malaysia (OUM). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 14*(11), 2403–2428.

Junne, F., Michaelis, M., Rothermund, E., Stuber, F., Gündel, H., Zipfel, S., & Rieger, M. A. (2018). The role of work-related factors in the development of psychological distress and associated mental disorders: Differential views of human resource managers, occupational physicians, primary care physicians and psychotherapists in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*(3), 459. https://doi.org/10.3390/ijerph15030559

Lancet Global Mental Health Group, Chisholm, D., Flisher, A., Lund, C., Patel, V., Saxena, S., Thornicroft, G., & Tomlinson, M. (2007). Scale up services for mental disorders: A call for action. *The Lancet, 370*(9594), 1241–1252. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(07)61242-2

Lecompte, D., Kaufman, L., Rousseeuw, P., & Tassin, A. (1983). Search for the relationship between academic performance and some psychosocial factors. *Acta Psychiatrica Belgica, 83*, 598–608. Recuperado em 24 de outubro de 2023, de https://www.researchgate.net/profile/Peter-Rousseeuw/publication/16521853_Search_for_the_relationship_between_academic_performance_and_some_psychosocial_factors_The_use_of_a_structured_interview/links/00b49531353ca7c21f000000/Search-for-the-relationship-between-academic-performance-and-some-psychosocial-factors-The-use-of-a-structured-interview.pdf

Martin, J. (2010). Stigma and student mental health in higher education. *Higher Education Research & Development, 29*(3), 259–274. https://doi.org/10.1080/07294360903470969

McKenzie, K., & Schweitzer, R. (2001). Who succeeds at university? Factors predicting academic performance in first-year Australian university students. *Higher Education Research & Development, 20*(1), 21–33. https://doi.org/10.1080/07924360120043621

Murakami, K., Murray, L., Sims, D., & Chedzey, K. (2009). Learning on work placement: The narrative development of social competence. *Journal of Adult Development, 16*(1), 13–24. https://doi.org/10.1007/s10804-008-9044-9

Mushtaq, I., & Khan, S. (2012). Factors affecting students' academic performance. *Global Journal of Management and Business Research, 12*(9), 1–7.

Nguyen, P., Yandi, A., & Mahaputra, M. (2020). Factors that influence employee performance: Motivation, leadership, environment, organizational culture, work achievement, competence, and compensation (A study of human resource management literature). *Dinasti International Journal of Digital Business Management, 1*(4), 645–662. https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.389

Organização Mundial da Saúde. (2022, 16 de junho). *Relatório mundial de saúde mental: Transformar a saúde mental para todos*. https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338

Organização Mundial da Saúde. (n.d.). *Mental Health – Overview*. Recuperado em 25 de julho de 2023, de https://www.who.int/europe/health-topics/mental-health#tab=tab_1

Pan American Health Organization & World Health Organization. (2018). *Health indicators: Conceptual and operational considerations*. Recuperado em 20 de agosto de 2023, de https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49056/09789275120057_eng.pdf

Piers, B. (2016). Reducing the cost of mental health problems at work: What can companies do? *Human Resource Management International Digest, 24*(4), 1–4. https://doi.org/10.1108/HRMID-01-2016-0002

Prince, M., Patel, V., Saxena, S., Maj, M., Maselko, J., Phillips, M., & Rahman, A. (2007). No health without mental health. *The Lancet, 370*(9590), 859–877. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(07)61238-0

Putri, A. M., & Lutfianawati, D. (2023). Perceptions of higher education service quality have a significant influence on predictors of student subjective well-being. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama, 15*(2), 1203–1214.

Raising Youth for Sustainable Evolution. (n.d.). *Sobre a iniciativa*. Recuperado em 25 de julho de 2023, de https://www.ryse.pt/iniciativas_1/este-ano-não

Rugulies, R., Aust, B., Greiner, B., Arensman, E., Kawakami, N., LaMontagne, A. D., & Madsen, I. E. H. (2023). Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces. *The Lancet, 402*, 1368–1381. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(23)00869-3

Sheldon, E., Simmonds-Buckley, M., Bone, C., Mascarenhas, T., Chan, N., Wincott, M., Gleeson, H., Sow, K., Hind, D., & Barkham, M. (2021). Prevalence and risk factors for mental health problems in university undergraduate students: A systematic review with meta-analysis. *Journal of Affective Disorders, 287*, 282–292. https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.03.054

Silveira, C., Norton, A., Brandão, I., & Roma-Torres, A. (2011). Saúde mental em estudantes do ensino superior: Experiência da consulta de psiquiatria do Centro Hospitalar São João. *Acta Médica Portuguesa, 24*(S2), 247–256. Recuperado em 25 de julho de 2023, de https://www.actamedicaportuguesa.com/revista/index.php/amp/article/download/1504/1089/2154

Song, X., Wang, Z., Meng, X., & Liu, M. (2024). A qualitative study on university students' restorative experience of the library space environment. *Buildings, 14*(6), 1641.

Struijs, S. Y., Boonstra, N., van Rooijen, M., & Riper, H. (2023). *The mental well-being of university students in the Netherlands: The fourth measurement by the Caring Universities consortium*. Maastricht University.

Suyo-Vega, J. A., Meneses-La-Riva, M. E., Fernández-Bedoya, V. H., Polonia, A. C., Miotto, A. I., Alvarado-Suyo, S. A., Ocupa-Cabrera, H. G., & Alarcón-Martínez, M. (2022). Mental health projects for university students: A systematic review of the scientific literature available in Portuguese, English, and Spanish. *Frontiers in Sociology, 7*, 922017. https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.922017

Teixeira, C., & Moreira, D. (2023). *Aplicação de um inventário de saúde mental à população universitária em Portugal: Relatório resumo do estudo colaborativo entre a RYSE e a ANEP*. Recuperado em 28 de agosto de 2023, de https://drive.google.com/file/d/1REiAbs5qRD6ZSAPAuAr4GqDCUYNw_TXc/view

ANEXOS

1. GUIÃO ENTREVISTA

SECÇÃO 1:

Caracterização do participante

1. Género
2. Idade
3. Estado civil
4. Nacionalidade
5. Parentalidade
6. Curso e ano de curso
7. Trabalho (cargo e setor de atividade, antiguidade na organização)
8. Duração do estatuto Estudante-Trabalhador

SECÇÃO 2:

Considerações introdutórias sobre saúde mental

1. O que entende por saúde mental?

2. Qual a importância de uma boa saúde mental para o desempenho do estudante do ensino superior?

3. Qual a importância de uma boa saúde mental para o desempenho do trabalhador?

4. A condição de estudante-trabalhador pode trazer desafios especiais para a saúde mental? Porquê?

Perceções sobre saúde mental e instituição do ensino superior que frequenta

5. Qual a relevância que o tema da saúde mental tem para a instituição de ensino que frequenta? Porquê?

6. Que normas, práticas e recursos dessa instituição de ensino favorecem a saúde mental do estudante? Porquê?

7. Que normas e práticas dessa instituição de ensino fragilizam a saúde mental do estudante? Porquê?

8. Que normas e práticas dessa instituição de ensino afetam, de modo especial (positiva ou negativamente) a saúde mental do estudante-trabalhador? Porquê?

9. O que deveria essa instituição de ensino fazer para melhorar a saúde mental dos estudantes? E o que deveria fazer, especificamente, em prol da saúde mental dos estudantes-trabalhadores?

Perceções sobre saúde mental e organização onde trabalha

10. Qual a relevância que o tema da saúde mental tem para a organização onde trabalha? Porquê?

11. Que políticas, práticas e recursos dessa organização favorecem a saúde mental do trabalhador? Porquê?

12. Que políticas e práticas dessa organização fragilizam a saúde mental do trabalhador? Porquê?

13. Que normas e práticas dessa organização afetam, de forma especial (positiva ou negativamente) a saúde mental do trabalhador-estudante? Porquê?

14. O que deveria essa organização fazer para melhorar a saúde mental dos trabalhadores? E o que deveria fazer, especificamente, em prol da saúde mental dos trabalhadores-estudantes?

Considerações sobre a saúde mental do Trabalhador-Estudante participante

15. Que importância atribui à saúde mental?

16. Como avalia o estado atual da sua saúde mental?

17. Em que medida a sua saúde mental tem sido afetada pela sua condição de estudante-trabalhador? Porquê?

18. Que aspetos referentes à sua vida académica estão a afetar, positiva ou negativamente, a sua saúde mental? Porquê?

19. Que aspetos referentes à sua vida profissional estão a afetar, positiva ou negativamente, a sua saúde mental? Porquê?

20. Que estratégias, ao nível do estudo, utiliza para promover a sua saúde mental? (inclui fazer uso de recursos disponibilizados pela instituição e estratégias pessoais)

21. Que estratégias, ao nível do trabalho, utiliza para promover a sua saúde mental? (inclui fazer uso de recursos disponibilizados pela organização e estratégias pessoais)

SECÇÃO 4:

Reflexões finais

22. Gostaria de sugerir alguma questão que não foi incluída nesta entrevista e que considera relevante dado o tema do estudo? (se sim, como responde o participante a essa questão?)

23. Existe algo que gostaria de acrescentar?

2. PEDIDO DE CONSENTIMENTO

Pedido de Consentimento

No âmbito da realização da dissertação para o Mestrado em Gestão de Recursos Humanos da Universidade do Minho, a aluna Gabriela Pereira Carvalho encontra-se a desenvolver a mesma cujo tema é "A Saúde mental dos Trabalhadores-estudantes e o papel da Gestão de Recursos Humanos", orientada pela professora doutora Íris Barbosa.

Assim sendo, na entrevista serão recolhidos dados suja única finalidade é a presente investigação, sendo assegurado o anonimato e confidencialidade dos participantes voluntários, ao longo de todo o processo.

Ressalva-se ainda que, o áudio desta entrevista será gravado para que, posteriormente à data da entrevista, a investigação consiga rever e analisar todos os detalhes das respostas dadas e aumentar a veracidade dos resultados obtidos.

Eu, _____ , declaro que autorizo a gravação da entrevista, a recolha de dados e a sua utilização para a investigação supramencionada.

____ / ____ / _____

_____