



Universidade Federal do Pampa

**Campus Santana do Livramento
Graduação em Administração
Trabalho de Curso**

A CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO, FAMÍLIA E ESTUDO: Desafios e Estratégias dos Trabalhadores-Estudantes de Administração da Unipampa

Autoria: Aline Vargas Alves

Orientador: Dr. Igor Baptista de Oliveira Medeiros

RESUMO

Este artigo buscou analisar como os trabalhadores-estudantes do Curso de Administração da Unipampa conciliam as atividades profissionais, familiares e acadêmicas durante a graduação. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa, que analisou a relação entre a tríplice jornada das mulheres e homens que tentam equilibrar seus compromissos profissionais, familiares e acadêmicos. A coleta de dados foi feita com três técnicas: entrevista com 11 trabalhadores-estudantes com tríplice jornada; grupo focal com 10 trabalhadores-estudantes para aprofundar as discussões da primeira etapa de forma coletiva; e observação participante desta pesquisadora que também é trabalhadora-estudante. Os dados mostram que, devido a diversidades de perfis, como participantes alunos com ou sem filhos, assumindo diferentes papéis como provedores financeiros e responsáveis principais pelos cuidados familiares, há uma variação na forma como vivenciam os conflitos entre os três domínios. Os resultados apontam que os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores-estudantes incluem a falta de tempo, o cansaço físico e mental, e a sobrecarga emocional, muitas vezes agravadas pela ausência de apoio institucional ou familiar. Por outro lado, os participantes destacaram estratégias como organização, planejamento e uso de redes de apoio para tentar lidar com as demandas significativas entre os gêneros: as mulheres, especialmente, as mães enfrentam desafios mais intensos devido às expectativas sociais relacionadas ao cuidado com a família, enquanto os homens ressaltam dificuldades diferentes, mas igualmente significativas, relacionadas às pressões para prover.

Palavras-chave: conflito trabalho, família e estudo; conciliação entre trabalho, família e estudo; trabalhador-estudante; tríplice jornada; estratégias de conciliação.

BALANCING WORK, FAMILY AND STUDY: Challenges and Strategies of Unipampa's Student-Workers in Administration

ABSTRACT

This article sought to analyze how student-workers in the Unipampa Business Administration Program reconcile professional, family, and academic activities during their undergraduate studies. To this end, a qualitative study was conducted to analyze the relationship between the triple workload of women and men who try to balance their professional, family, and academic commitments. Data collection was performed using three techniques: interviews

with 11 student-workers working triple workloads; focus groups with 10 student-workers to collectively deepen discussions from the first stage; and participant observation by this researcher, who is also a student-worker. The data show that, due to the diversity of profiles, such as student participants with or without children, assuming different roles as financial providers and primary caregivers, there is a variation in the way they experience conflicts between the three domains. The results indicate that the main challenges faced by student-workers include lack of time, physical and mental fatigue, and emotional overload, often aggravated by the lack of institutional or family support. On the other hand, participants highlighted strategies such as organization, planning and use of support networks to try to deal with significant demands between genders: women, especially mothers, face more intense challenges due to social expectations related to caring for the family, while men highlight different but equally significant difficulties related to pressures to provide.

Keywords: work, family and study conflict; reconciliation between work, family and study; worker-student; triple shift; conciliation strategies.

CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO, FAMILIA Y ESTUDIO: Retos y Estrategias de los Estudiantes Trabajadores de Administración de la Unipampa

RESUMEN

Este artículo buscó analizar cómo los estudiantes-trabajadores de la Carrera de Administración de Unipampa concilian las actividades profesionales, familiares y académicas durante sus estudios de pregrado. Para ello se realizó una investigación cualitativa, que analizó la relación entre el triple recorrido de mujeres y hombres tratando de equilibrar sus compromisos profesionales, familiares y académicos. La recolección de datos se realizó mediante tres técnicas: entrevistas a 11 trabajadores-estudiantes de triple turno; grupo focal con 10 estudiantes trabajadores para profundizar colectivamente las discusiones de la primera etapa; y observación participante por parte de este investigador que también es estudiante trabajador. Los datos muestran que, debido a la diversidad de perfiles, como estudiantes participantes con o sin hijos, que asumen diferentes roles como proveedores financieros y principales responsables del cuidado de la familia, existe una variación en la forma en que experimentan los conflictos entre los tres dominios. Los resultados indican que los principales desafíos que enfrentan los estudiantes trabajadores incluyen la falta de tiempo, el cansancio físico y mental y la sobrecarga emocional, muchas veces agravada por la falta de apoyo institucional o familiar. Por otro lado, los participantes destacaron estrategias como la organización, planificación y uso de redes de apoyo para tratar de atender las importantes demandas entre géneros: las mujeres, especialmente las madres, enfrentan desafíos más intensos debido a las expectativas sociales relacionadas con el cuidado familiar, mientras que los hombres, destacan dificultades diferentes, pero igualmente significativas, relacionadas con las presiones para proporcionar.

Palabras clave: conflicto laboral, familiar y de estudio; conciliación entre trabajo, familia y estudio; trabajador estudiantil; triple viaje; estrategias de conciliación.

1 INTRODUÇÃO

Os diferentes momentos de Revolução Industrial ao longo dos últimos dois séculos, trouxeram consigo não apenas avanços tecnológicos, mas também mudanças significativas na estrutura econômica e nas relações de trabalho. Isso impactou diretamente as dinâmicas familiares, à medida que as pessoas passaram a migrar para as cidades em busca de emprego, muitas vezes deixando para trás estruturas familiares tradicionais e enfrentando desafios inéditos na conciliação entre trabalho e vida pessoal (Oliveira, 2024).

Na sociedade contemporânea, com tantos desafios e estresses vivenciados pelas rotinas do dia a dia e a alta competitividade no mercado de trabalho, conciliar demandas relacionadas, na maioria das vezes, com conflitos que se originam entre o trabalho e as responsabilidades domésticas e familiares, passa a se tornar uma tarefa árdua. Assim, já em 1985, Greenhaus e Beutell (1985) defendiam que o conflito entre trabalho e família se inicia quando a participação em um dificulta o cumprimento de outro, ou seja, o conflito trabalho-família é “uma forma de conflito entre funções em que as pressões da função dos domínios do trabalho e as da família são mutuamente incompatíveis em alguns aspectos” (Bajaba; Azim; Uddin, 2022, p. 49).

De fato, a conciliação das crescentes demandas tanto do ambiente de trabalho quanto da família não é uma tarefa simples. Para Silva, Nascimento e Melo (2021), muitas vezes, essa tentativa de equilíbrio resulta em conflitos entre as responsabilidades profissionais e familiares. É comum que essa dupla jornada prejudique um dos lados, tornando desafiadora a busca por um equilíbrio satisfatório.

Segundo a pesquisa de Greenhaus e Beutell (1985), os motivos pelos quais ocorrem os conflitos entre trabalho-família estão relacionados ao tempo, as tensões e aos comportamentos imbricados entre homens e mulheres durante suas relações laborais e extralaborais. Até o século XX, o homem sempre foi visto como quem leva o sustento para casa e a mulher como cuidadora do lar e dos filhos. Todavia, ao longo do último século, esta realidade foi se alterando. De acordo com Araújo e Scalón (2005), ao comparar o cenário atual com o de décadas anteriores, é evidente que houve mudanças nas relações entre trabalho e gênero no Brasil, refletindo tendências globais. De lá para cá, as mulheres contribuíram para a estabilidade socioeconômica da família junto ao homem e passaram a correr atrás de qualificações e especializações para poder ter seu espaço profissional (Sorj, 2005).

Atualmente, esses fatos acarretam diversas séries de problemas pela cobrança que homens e mulheres sofrem, como a falta de tempo e a sobrecarga de atividades para conciliar as demandas entre não apenas trabalho e família, mas também com os estudos e os conflitos oriundos das prioridades entre eles. Isso ocorre, pois emerge a partir dos anos 1990 a figura do trabalhador-estudante (Furlani, 1999).

Para Neves (2021), observa-se uma tendência crescente em direção a um maior investimento na educação formal tanto por homens quanto por mulheres. Isso pode ser motivado ora pela busca de crescimento pessoal ora pela necessidade de se manter competitivo no mercado de trabalho. Essa realidade implica que cada indivíduo precisa se adaptar a uma variedade de papéis na sociedade, incluindo os de gênero, profissional, conjugal e parental, além do papel de estudante. Ademais, devemos levar em consideração que tanto o homem como a mulher devem compartilhar as situações vivenciadas no dia a dia com seus parceiros e, com isso, conhecermos as diferentes percepções de gênero com relação ao trabalho, família e estudo (Sorj, 2005), principalmente, considerando diferentes formatos de família.

Em um mundo em constantes evoluções, em que as exigências profissionais são cada vez mais altas e a busca pelo conhecimento é incessante, surge a seguinte questão de como devemos conciliar as demandas do trabalho, família e dos estudos sem comprometer ou interferir em algum dos aspectos vitais que são tão importantes para nosso desenvolvimento na vida profissional, social e no âmbito familiar (Goulart Júnior *et al.*, 2013; Eller; Araujo; Araujo, 2016; Silva, Nascimento, Melo; 2021).

O conflito entre trabalho, família e estudo não é apenas uma questão de gestão de tempo, mas sim uma batalha diária pela harmonia entre diferentes esferas do cotidiano. Segundo Eller, Araujo e Araujo (2016), o estudo destaca táticas específicas adotadas pelos indivíduos diante da adição de um novo domínio em suas vidas, como é o caso do trabalho. Em meio às já existentes altas demandas de trabalho e tarefas domésticas, o gerenciamento de

papéis torna-se mais complexo, levando as pessoas a empregar estratégias adicionais. Essas estratégias visam priorizar as demandas mais urgentes e otimizar o tempo dedicado a essas atividades, permitindo uma melhor conciliação entre as esferas profissional e pessoal.

O mesmo ocorre dentro das universidades onde os trabalhadores-estudantes tentam conciliar uma tripla jornada em busca de realizações, necessidades e satisfações econômicas, familiares e profissionais. Diante deste contexto, surge o seguinte problema de pesquisa: **Como os alunos de Administração da UNIPAMPA conciliam as demandas entre trabalho, família e estudo ao longo da formação acadêmica?**

Para responder à pergunta de pesquisa, delineou-se o seguinte **objetivo geral**: analisar como os alunos do Curso de Administração da UNIPAMPA conciliam as atividades profissionais, familiares e acadêmicas durante a graduação. Para alcançá-lo, tem-se os seguintes **objetivos específicos**: a) identificar os principais desafios ou dificuldades que os alunos do curso de Administração enfrentam para conciliar trabalho, família e estudo; b) analisar as estratégias adotadas para alcançar equilíbrio entre os domínios do trabalho, família e estudo; c) compreender como os gêneros lidam com a temática trabalho, família e estudo.

O estudo visa oferecer uma compreensão aprofundada dos desafios enfrentados pelos trabalhadores, donos de lares e estudantes no contexto brasileiro, incluindo uma análise detalhada do conflito entre trabalho, família e estudo, bem como uma investigação das dificuldades específicas enfrentadas por essa população que tenta conciliar o ambiente organizacional, familiar e institucional, além das diversas dificuldades encontradas entre as múltiplas responsabilidades.

No plano teórico, cabe destacar que existem inúmeros trabalhos já realizados sobre o conflito trabalho e família desde o estudo de Greenhaus e Beutell (1985, p. 77), destacando que “apesar da indefinição entre as atividades profissionais e familiares em algumas situações, os papéis profissionais e familiares ainda têm normas e requisitos distintos que podem ser incompatíveis entre si”. No Brasil, destaca-se os estudos de (a) Goulart Júnior *et al.* (2013), abordando sobre os constantes temores, as exigências familiares e do trabalho para que o trabalhador consiga ter equilíbrio e saúde; (b) Feijó *et al.* (2017), apresentando uma temática no âmbito brasileiro entre conflito trabalho-família; (c) Bajaba, Azim e Uddin (2022), apoiando o papel mediador do conflito trabalho-família dentro da organização para garantir um ambiente oportuno para os funcionários e políticas favoráveis à família; (d) Fabricio *et al.* (2022), analisando a integração flexível e permeável entre o conflito trabalho-família e a ansiedade.

Todavia, este estudo se justifica pois ainda existem poucos estudos que relacionam o conflito entre trabalho e família com o estudo. Um dos poucos advém da conclusão de Silva, Nascimento e Melo (2021) sobre pesquisas nacionais e internacionais com docentes que precisam conciliar uma tríplice tarefa (trabalho-família-estudo), destacando que as mães são mais vulneráveis a esse conflito, por não haver uma divisão justa das tarefas domésticas, sendo vistas como não comprometidas com a academia, gerando frustração e até intenção de abandonar a carreira. Carney-Crompton e Tan (2002) também apresentam em seu estudo os alunos não-tradicionais – aqueles que trabalham, têm família e/ou filhos e estudam – mesmo sendo pouco apoiados e enfrentando desafios constantes, persistem na busca dos seus objetivos. Logo, esse estudo se justifica, pois esse tema merece ser mais estudado e ter estudos com uma perspectiva teórica mais crítica envolvendo a realidade do(a) trabalhador(a) estudante brasileiro(a).

Uma das principais contribuições esperadas da pesquisa é a sugestão de políticas educacionais mais inclusivas que promovam mais equidade e apoio aos alunos que precisam desse tríplice jornada, podendo incluir bolsas de estudos para quem deseja se especializar, flexibilidade de horários de aulas e avaliações e desenvolvimento de serviços de apoio aos estudantes. Além de obter práticas de gestão de recursos humanos que reconheçam e

valorizem mais os funcionários dentro das organizações. Para Fabricio *et al.* (2022, p. 8), nesse contexto de conflitos entre família e trabalho, as políticas organizacionais e práticas na área de apoio familiar e a vivência do conflito trabalho-família são importantes. Abordagens organizacionais específicas podem realmente aliviar esse conflito e seus efeitos”.

Por fim, é importante ressaltar que as contribuições esperadas deste estudo são fundamentadas na lacuna identificada na literatura existente sobre o tema. Embora haja uma ampla gama de pesquisas sobre o conflito entre trabalho e família, poucos estudos exploraram a interseção entre trabalho, família e estudo, especialmente no contexto brasileiro. Portanto, este estudo se justifica pela necessidade de preencher essa lacuna e fornecer *insights* para melhorar a vida dos trabalhadores-estudantes.

Na prática, este estudo se torna relevante, pois visa contribuir com a melhoria da realidade dos estudantes que precisam trabalhar e viver ao mesmo tempo, auxiliando na formação de políticas educacionais que possam incluir os trabalhadores-estudantes no meio universitário e acadêmico de forma equilibrada com suas rotinas laborais e familiares.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Com o propósito de analisar e compreender o tema abordado foram explanados três tópicos principais no referencial teórico. O primeiro tópico versa sobre o conflito entre trabalho, família e estudo, apresentando suas definições, as dificuldades e os desafios enfrentados. O segundo tópico apresenta as estratégias para equilíbrio entre trabalho, família e estudo, abordando assuntos sobre ações e práticas para conciliar a tríplice jornada e; o último tópico apresenta as perspectivas de gênero no conflito entre trabalho, família e estudo.

2.1 Conflito entre trabalho, família e estudo

A rápida evolução da tecnologia tem sido um dos principais impulsionadores das mudanças no ambiente de trabalho, seguido das competições cada vez mais acirradas com o mercado globalizado e com isso pressões decorrentes de ambientes exigentes. Para Goulart Júnior *et al.* (2013), os desafios enfrentados pelos trabalhadores e suas famílias neste cenário incluem o constante temor da perda de emprego, a busca incansável pelo progresso pessoal e profissional, a disparidade na divisão de responsabilidades entre o lar e o trabalho, assim como a falta de suporte social para cuidar de crianças e idosos.

Com esta preocupação em mente, já na década de 1980, Greenhaus e Beutell (1985, p. 77) começaram a teorizar sobre o conflito trabalho-família em que o conflito entre papéis sociais é uma forma de conflito em que conjuntos de pressões opostas surgem da participação em diferentes domínios da vida. Para os autores, na crescente literatura sobre esta temática existe uma percepção de que os conflitos entre os domínios do trabalho e da família são indissociáveis, ou seja, as vidas profissionais e familiares são interligadas.

Atualmente, Bajaba, Azim e Uddin (2022), também defendem em suas pesquisas questões e preocupações referentes a um domínio influenciar outro e, sendo assim, os autores enfatizam a interconexão entre vida profissional e familiar, destacando que os funcionários, enquanto seres sociais, não podem simplesmente separar trabalho e família em domínios distintos. Em vez disso, questões e preocupações em um domínio têm influência sobre o outro, evidenciando a necessidade de uma abordagem integrada para compreender e lidar com os desafios enfrentados pelos trabalhadores. A situação é especialmente relevante nos dias de hoje, em que “dividir o espaço que antes era de descanso e lazer com a família e amigos, com as atividades de trabalho tem sido tarefa desafiadora para muitas famílias, e tem gerado muita ansiedade” (Fabricio *et al.*, 2022, p. 15).

Além disso, o aumento das demandas nos âmbitos profissional e familiar pode resultar em consequências prejudiciais tanto para o bem-estar individual quanto para fatores relacionados ao desempenho nas organizações. Essa sobrecarga de responsabilidades pode impactar negativamente tanto os indivíduos quanto as empresas, destacando a importância de abordagens que promovam um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal para sustentar o bem-estar e a eficácia organizacional (Oliveira; Cavazotte; Paciello, 2013).

De fato, para Goulart Júnior *et al.* (2013, p. 119), “o excesso/sobrecarga de trabalho aparece como um dos principais fatores influenciadores do desequilíbrio entre vida profissional e familiar, simplesmente pelo fato de que, quanto mais o indivíduo trabalha, menos tempo ele tem para se dedicar às relações familiares”. A incompatibilidade de interesses e a divergência de percepções entre os papéis profissionais e familiares também contribuem para o conflito trabalho-família, afetando não apenas a vida dos trabalhadores, mas também sua saúde física e emocional (Silva; Rossetto, 2010). Este conflito tem sido associado à redução da satisfação no trabalho, ao aumento da intenção de deixar a empresa e ao estresse, prejudicando tanto os indivíduos quanto as organizações (Oliveira; Cavazotte; Paciello, 2013).

A lógica do conflito entre trabalho e família se complexifica a partir dos anos 1990, principalmente, em contexto brasileiro, com a emergência da noção de trabalhador-estudante. Furlani (1998) conclui em seus estudos que:

embora a participação na vida econômica da família interfira nos projetos de futuro das três categorias de estudantes, estes projetos sofrem também a interferência das razões e motivações que impulsionam cada um à universidade e da força do vivido nos vários contextos de que participam, sendo um deles a universidade. O que os faz redefinirem tempos e espaços, presente e futuro, a partir das experiências vividas historicamente (Furlani, 1998, p. 174).

Além disso, Furlani (1998) ressalta que o trabalhador-estudante é aquele que precisa gerar alguma renda para se sustentar ou contribuir em casa enquanto ainda está em processo de formação. Assim, diversos fatores interagem para influenciar a relação entre trabalho, família e estudo, formando um cenário complexo que impacta os trabalhadores, as famílias e os estudantes em múltiplos aspectos. Este fenômeno conhecido como conflito entre os três domínios, é resultado de uma série de dinâmicas, demandas e dificuldades presentes na vida contemporânea (Carney-Crompton; Tan, 2002).

A tríplice jornada (trabalho, família e estudo) acarreta uma série de consequências negativas para o indivíduo que reflete em esferas na vida pessoal, familiar e profissional (Eller; Araujo; Araujo, 2016). Conforme esses autores, a pesquisa sobre o equilíbrio entre trabalho, casa e estudo têm se concentrado principalmente em entender como as instituições educacionais, as empresas e os membros da família, especialmente os parceiros, podem ajudar as pessoas a lidar melhor com os múltiplos papéis que se sobrepõem e causam conflitos entre essas áreas. No entanto, há pouca exploração das ações nas quais os próprios indivíduos podem tomar ativamente para administrar melhor essas demandas conflitantes.

Além disso, a literatura internacional tem reconhecido cada vez mais a importância de estudar o conflito desta tríplice jornada, dada sua significativa influência nos custos pessoais, organizacionais e familiares (Furtado, 2012). Essa crescente consciência ressalta a necessidade urgente de abordar e entender melhor essas complexidades interligadas para promover um equilíbrio mais saudável entre trabalho, família e estudo. Essa tríplice jornada, incluindo o estudo na dimensão de conciliação entre demandas do indivíduo é reforçado pelos seguintes autores, ao afirmarem que:

contudo, não só o trabalho e a casa são dimensões importantes para a dinâmica deste indivíduo. A partir do momento em que as empresas se internacionalizam, buscando

trabalhadores competentes e cada vez mais qualificados, torna-se necessária a profissionalização desses trabalhadores, por meio de cursos de especialização como mestrados e MBAs, tornando o “estudo” um domínio importante a ser investigado (Eller; Araujo; Araujo, 2016, p. 66).

Essas complexidades refletem uma série de tópicos relevantes, como satisfação no trabalho, saúde, rotatividade, bem-estar, esgotamento físico e emocional, entre outros, que têm sido objeto de estudo e discussão na literatura sobre o conflito entre trabalho, família e estudo (Vilela; Lourenço; Kai, 2018). Essas estratégias podem variar desde políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho flexível e com apoio aos funcionários até iniciativas governamentais que incentivem práticas familiares saudáveis e equilibradas. Assim, a compreensão desses temas não apenas enriquece o campo acadêmico, mas também tem implicações práticas significativas para a qualidade de vida e o bem-estar de indivíduos e comunidades. Vamos explorar mais esta questão do equilíbrio na seção seguinte.

2.2 Estratégias para equilíbrio entre trabalho, família e estudo

Na literatura acadêmica, diversas investigações abordam as complexidades envolvidas na conciliação entre trabalho e família, sendo poucos ainda que envolvem o estudo como um dos elementos centrais, reconhecendo a importância de estratégias eficazes para gerenciar esses domínios da vida. Com o aumento das demandas entre trabalho, casa e o estudo, os indivíduos são confrontados com um desafio significativo: como equilibrar essas responsabilidades de forma a otimizar seu tempo e atender às suas necessidades prioritárias.

Um estudo de Silva e Rossetto (2010) feito com gerentes de uma instituição de Economia Mista do setor financeiro – o Banco do Brasil – apresenta várias iniciativas que têm sido adotadas para mitigar os conflitos entre trabalho e família. Estas incluem a implementação de horários flexíveis e jornadas de trabalho adaptáveis, programas de apoio psicológico, promoção de diálogo sobre o tema nas relações interpessoais, e planejamento e organização da agenda de trabalho. Essas medidas visam proporcionar suporte aos trabalhadores na conciliação de suas responsabilidades profissionais e familiares, contribuindo para um melhor equilíbrio entre esses dois domínios da vida. Essas iniciativas são fundamentais para criar um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo, onde os funcionários se sentem apoiados e valorizados. Além disso, a adoção de tais práticas pode reduzir o estresse e aumentar a satisfação no trabalho, refletindo positivamente na produtividade e no bem-estar geral dos trabalhadores (Silva; Rossetto, 2010). Isso também se ampara na seguinte citação.

Como indicam os pressupostos que definem os componentes e antecedentes dos conflitos, é preciso que as organizações implantem formas de gerir seus trabalhadores de acordo com uma visão sistêmica, em que o fator humano é imprescindível para a produção, ao mesmo tempo em que se reconhece que esse trabalhador é plenamente influenciado pelos acontecimentos oriundos das relações familiares e laborais, dentro e fora da organização (Feijó *et al.*, 2017, p. 115).

Os mesmos autores reconhecem a importância do apoio da família do trabalhador na resolução de problemas relacionados ao trabalho. Além disso, a compreensão por parte da organização sobre as questões familiares do trabalhador é igualmente crucial, pois isso proporciona a tranquilidade e o respaldo necessários para que ele possa lidar eficazmente com seus problemas pessoais. Essa abordagem ressalta a interdependência entre as esferas profissional e familiar na vida dos trabalhadores e a importância de um ambiente de trabalho que reconheça e apoie suas necessidades pessoais.

Conforme observado por Jimenes *et al.* (2011), embora o núcleo familiar possa ser considerado de difícil intervenção, é possível propor sugestões que visem aprimorar a qualidade de vida familiar. Essas sugestões podem, por sua vez, contribuir para a melhoria de diversos aspectos organizacionais, como desempenho, participação e motivação dos colaboradores. Portanto, ao otimizar tanto os fatores familiares quanto os organizacionais, é possível alcançar melhorias significativas em ambos os aspectos do funcionamento individual de cada pessoa.

Os resultados da pesquisa conduzida por Carney-Crompton e Tan (2002) indicaram que, em comparação com os estudantes tradicionais, os estudantes não tradicionais apresentaram um desempenho acadêmico superior, mesmo tendo menos fontes de apoio. Além disso, constatou-se que o funcionamento psicológico dos estudantes não tradicionais não estava correlacionado com a quantidade ou satisfação com seus recursos sociais, emocionais e instrumentais, o que destaca maior resiliência e capacidade de adaptação dos estudantes não tradicionais, apesar dos desafios enfrentados.

Eller, Araujo e Araujo (2016) observam que a adição de um novo domínio na vida do indivíduo, como o estudo, torna o gerenciamento de papéis ainda mais complicado. Para lidar com essa complexidade, os indivíduos recorrem a uma variedade de estratégias, permitindo-lhes focar nas demandas prioritárias e aproveitar melhor seu tempo no desempenho dessas atividades. No entanto, como destacado por esses autores, algumas dessas táticas podem envolver o uso de espaços e momentos que originalmente seriam considerados como o espaço pessoal do indivíduo.

Por fim, Rau e Hyland (2002) destacam que os arranjos flexíveis de trabalho são cada vez mais populares entre os candidatos, devido à sua capacidade de oferecer maior autonomia e controle sobre os limites espaciais e temporais do trabalho. Essa flexibilidade pode ser uma ferramenta valiosa para ajudar os indivíduos a conciliar suas diversas responsabilidades. Esses estudos demonstram a complexidade da conciliação entre trabalho, família e estudo e a diversidade de estratégias que podem ser adotadas para enfrentar esse desafio. Ao compreender melhor essas estratégias e implementar políticas e programas adequados, é possível promover um equilíbrio mais saudável entre esses diferentes domínios da vida, beneficiando tanto os indivíduos quanto as organizações.

Logo, as pessoas gerenciam os limites para negociar as demandas entre o trabalho e a vida doméstica. Kreiner, Hollensbe e Sheep (2009) classificaram quatro tipos de táticas de trabalho de limites (comportamentais, temporais, físicas e comunicativas) que os indivíduos utilizam para ajudar a criar seu nível e estilo de segmentação ou integração trabalho-casa. No respectivo estudo, também encontraram diferenças importantes entre o estado generalizado de conflito entre trabalho e casa e “violações de limites”, definidas como comportamentos, eventos ou episódios que violam ou negligenciam o limite desejado entre trabalho e casa. Dessa forma, os autores apresentam um modelo baseado em dois estudos qualitativos que demonstra como as táticas de trabalho nos limites reduzem os efeitos negativos dos desafios trabalho-casa (Kreiner; Hollensbe; Sheep, 2009).

Para Kreiner, Hollensbe e Sheep (2009), as táticas comportamentais são descritas como práticas sociais, nas quais os entrevistados envolvem-se para diminuir a incongruência entre os limites trabalho-casa, as violações dos limites e o conflito entre trabalho e casa. Essas estratégias de comportamento destacaram como a fronteira entre trabalho e casa é negociada e construída, incluindo o envolvimento de outras pessoas, o uso da tecnologia, a prática da triagem e a aceitação da permeabilidade diferenciada. O Quadro 1 apresenta as mesmas.

Quadro 1 - Táticas comportamentais para conflito trabalho-família

Tática comportamentais	Definição
------------------------	-----------

1- Contar com pessoas	Ao que se refere ao fato de um indivíduo fazer uso de colaboração e incentivo de uma pessoa ligada a um dos domínios.
2-Permeabilidade diferenciada	O emprego desta tática permite que os indivíduos decidam quais pessoas ou assuntos relativos aos domínios do trabalho, casa e estudo, integração ou segmentação, comportamentos serão aplicados. Por exemplo, na maioria dos incidentes relacionados com esta tática, os indivíduos têm demonstrado tendência a adotar uma postura inclusiva em casa e nos estudos ao receber demandas de seus superiores imediatos.
3- Tecnologia	Essa tecnologia ajuda o indivíduo de forma que possibilite resolver problemas ou demandas do trabalho, domínios de casa e estudo sem que haja deslocamento físico, reduzindo o tempo gasto em cada tarefa, possibilitando a realização de mais atividades.
4- Negando demandas	Nessa tática, como o nome indica, a pessoa recusa atividades dos domínios de trabalho, casa e estudo, a fim de manter suas preferências em relação aos limites ou priorizar os domínios de seu interesse.
5- Adotando atenção gradual	Para saber se uma demanda é prioridade ou não, adota-se a estratégia de não a atender, para verificar se realmente é importante ou urgente, e somente preste maior atenção se o nível reduzido de dedicação anteriormente empregado acaba por ser insuficiente ou se forem gerados problemas.
6- Flexibilidade de negociação em troca de resultados	Nesta tática, o cumprimento das obrigações relativas a um domínio permite flexibilidade ganhos de capacidade em outros momentos, para satisfazer as necessidades de outro domínio.
7- Procurando intensidade em cada domínio	Como as demandas são diversas e o tempo é escasso, as pessoas procuram maximizar o uso de cada domínio, por exemplo, prestando máxima de atenção nas aulas, executar todas as demandas do trabalho no ambiente de trabalho real e satisfazer as demandas do lar quando estiver em casa, de modo que as condições temporais e espaciais os limites de cada domínio possam ser mantidos, evitando conflitos entre eles.
8- Recompensar os membros do domínio	Segundo alguns entrevistados, recompensar os membros de um domínio, particularmente aqueles do domínio doméstico, como filhos e cônjuges, pode beneficiar o indivíduo na gestão dos limites, pois reduz as violações dos limites.

Fonte: adaptado de Kreiner, Hollensbe e Sheep (2009) e Eller, Araujo e Araujo (2016).

Para Eller, Araujo e Araujo (2016), o tempo é um recurso fixo e em meio a tantas demandas da sociedade moderna, administrá-lo é fundamental para mitigar os conflitos entre trabalho, casa e estudar e, assim, alcançar um melhor equilíbrio entre essas esferas da vida. A teoria fundamentada produziu múltiplas estratégias de trabalho de limites que tratavam do tempo e de como os indivíduos o manipulam.

Assim, são classificadas em táticas amplas que refletem coletivamente estratégias de curto e longo prazo, como a de controlar o tempo de trabalho e encontrar descanso (Kreiner; Hollensbe; Sheep, 2009). O Quadro 2 apresenta as quatro táticas temporais detalhadamente.

Quadro 2 - Táticas temporais para o conflito trabalho-família

Tática temporais	Definição
------------------	-----------

1-Usando momentos neutros como curingas	Além de utilizar espaços neutros para equilibrar as demandas de casa, trabalho e estudo, os participantes do estudo também revelaram a existência de momentos que são caracterizados como não associados a nenhum domínio específico. Nesses momentos, como na hora do almoço no trabalho e na universidade, os alunos atendem às demandas que consideram relevantes.
2- Aproveitando as lacunas	Nesta tática, os estudantes não tradicionais aproveitam períodos de tempo relativamente curtos. Períodos de folga em um domínio, como quando as crianças estão dormindo, para que outras atividades possam ser realizadas sem violar os limites das preferências dos indivíduos envolvidos no domínio que concedeu a “folga”.
3- Sincronizando tarefas	Nesta tática, o indivíduo realiza simultaneamente duas ou mais atividades de entidades diferentes, sendo geralmente um de estudo ou trabalho e outro de casa.
4- Reservar um tempo para si mesmo	Várias das táticas apresentadas neste estudo referem-se a concepções pessoais: missões que os estudantes não tradicionais fazem para satisfazer as demandas de casa, trabalho e estudo. A tática “Reservar um tempo para si” refere-se à dedicação de um tempo predeterminado para realizar atividades regulares de orientação pessoal, como ir à igreja e fazer exercícios, ou ocasionalmente, como usar o feriado período para renovar a energia pessoal.

Fonte: adaptado de Kreiner, Hollensbe e Sheep (2009) e Eller, Araujo e Araujo (2016).

Conforme Eller, Araujo e Araujo (2016), táticas físicas são aquelas que se referem ao uso simbólico de objetos e espaços com o objetivo de criar ou remover barreiras entre casa, trabalho e estudo. No entanto, para Kreiner, Hollensbe e Sheep (2009), embora os limites físicos e objetos possam parecer tangíveis ou "reais", os resultados das pesquisas indicam que eles podem ser manipulados de forma literal e metafórica, enfatizando a perspectiva de construção social do equilíbrio entre trabalho e família. Podemos ver as táticas detalhadas no Quadro 3.

Quadro 3 - Táticas físicas para o conflito trabalho-família

Táticas físicas	Definição
1- (Des)construindo fronteiras físicas	Conforme observado, a grande parcela dos entrevistados na pesquisa relatou manter integração entre os domínios devido às altas demandas. Portanto, manter limites físico em casa, a fim de separar as atividades de trabalho e estudo do ambiente doméstico, como por exemplo, solicitar privacidade em um quarto para estudar ou trabalhar, foi mencionado por alguns estudantes não tradicionais.
2- Reduzindo distâncias físicas	Gerenciar a distância física entre trabalho, casa e estudo é uma forma para os indivíduos manterem tais domínios segmentados ou integrados. A partir dos dados, vimos que os indivíduos tendem a manter o ambiente doméstico, de trabalho e de estudo mais próximo, ou até mesmo minimizar a distância entre ambientes do mesmo domínio.
3- Manipulação de objetos simbólicos	Nessa tática, o indivíduo manipula socialmente um objeto para realizar uma comunicação simbólica com os envolvidos, a fim de transmitir uma preferência pela integração ou segmentação entre os domínios.

4- Reservar um tempo para si mesmo	Várias das táticas apresentadas neste estudo referem-se a concepções pessoais que os estudantes não tradicionais fazem para satisfazer as demandas de casa, trabalho e estudo. A tática “Reservar um tempo para si” refere-se à dedicação de um tempo predeterminado para realizar atividades regulares de orientação pessoal, como ir à igreja e fazer exercícios, ou ocasionalmente, como usar o feriado período de férias para renovar a energia pessoal.
------------------------------------	--

Fonte: adaptado de Kreiner, Hollensbe e Sheep (2009) e Eller, Araujo e Araujo (2016).

Segundo Kreiner, Hollensbe e Sheep (2009), estratégias comunicativas consistem em estabelecer expectativas e confrontar os infratores. Para tanto, propõem duas táticas comunicacionais para ajudar no equilíbrio entre as demandas de trabalho e da casa, conforme consta no Quadro 4.

Quadro 4 - Táticas comunicativas para o conflito trabalho-família

Tática comunicativas	Definição
1- Desenvolvendo o diálogo	Uma tática mencionada pelos entrevistados para reduzir possíveis problemas que surjam deste crescimento no nível de demanda em uma ou mais funções foi “desenvolver diálogo”. Com essa tática, os alunos não tradicionais se comunicam, principalmente, com seus dependentes, os desafios que enfrentarão com este novo domínio.
2- Gerenciando a imagem para manter a flexibilidade	Os indivíduos, por medo de perder uma oportunidade no ambiente de trabalho, tentam disfarçar-se de pessoas “fortes” e equilibradas. Eles acreditam que, se exporem seu lado emocional, que não suporta muita pressão, oportunidades como estaria em jogo uma promoção, além de ter o emprego comprometido, o que afeta os demais domínios, causando conflitos e tensões. A partir daí, eles criam uma concha em torno de si para mostrar que podem suportar as adversidades.

Fonte: adaptado de Kreiner, Hollensbe e Sheep (2009) e Eller, Araujo e Araujo (2016).

2.3 Perspectivas de gênero no conflito entre trabalho, família e estudo

Na literatura acadêmica, há uma crescente preocupação em compreender como as questões de gênero influenciam e são influenciadas pelo conflito entre trabalho, família e estudo. Os estudos revelam uma complexa rede de fatores sociais, culturais e econômicos que moldam as experiências de homens e mulheres nesses contextos.

Uma das questões centrais diz respeito à divisão desigual de responsabilidades domésticas e de cuidado com os filhos, que historicamente tem sido atribuída às mulheres, pois para Picanço (2005), fatores como posição na estrutura familiar (como chefe, cônjuge, filha, etc.), dinâmica reprodutiva (presença ou ausência de filhos, idade, número de filhos, etc.), novos arranjos familiares e definições culturais sobre os gêneros têm um impacto significativo na distribuição das mulheres na estrutura ocupacional da sociedade. Esses elementos também influenciam suas oportunidades de seguir determinadas trajetórias profissionais e contribuem para a desigualdade de renda.

Sem dúvidas, o modelo preferido ainda é o da naturalização das mulheres mães no lar, embora o modelo sofra um desgaste quando se trata de mulheres inseridas no mercado de trabalho. Isso indica que estar no mundo público da produção através do trabalho, mesmo experimentado a sua ausência, orienta a opinião sobre a representação do desejo da mulher (Picanço, 2005, p. 156).

Conforme destacado por Goulart Júnior et al. (2013), uma transformação social efetiva requer uma mudança de perspectiva tanto por parte das mulheres quanto dos homens em relação à divisão de responsabilidades domésticas e de cuidado com os filhos. Essa mudança de mentalidade é crucial para sustentar a adoção de novas práticas relacionais e a implementação de políticas públicas que promovam uma distribuição mais equitativa dessas responsabilidades.

Bandeira, Ferreira e Cabral (2019) indicam que o levantamento da produção científica internacional, conforme identificado pela Scopus, aborda o conflito entre trabalho e família, especialmente focando nas experiências das mulheres, mas também incluindo os homens. O objetivo é examinar como o gênero influencia a percepção, formação e tipos de conflitos enfrentados nessa dinâmica entre as esferas profissional e familiar.

De acordo com Mello, Sá e Lemos (2019), a análise da produção nacional revela uma forte associação do tema do conflito entre trabalho e família com questões de gênero, especialmente no que diz respeito aos desafios e obstáculos enfrentados pelas mulheres no ambiente profissional. A tradicional divisão sexual do trabalho, que tende a atribuir às mulheres uma maior responsabilidade pelos cuidados da casa e dos filhos, exerce uma influência significativa no conflito entre trabalho e família. Esta divisão implica em uma carga de trabalho adicional para as profissionais, contribuindo para a intensificação do conflito entre suas responsabilidades profissionais e familiares.

Durante séculos a mulher foi submetida a ser somente do lar, perpetuando um modelo tradicional de gênero que limitava suas oportunidades de participação no mercado de trabalho e restringia seu papel à esfera doméstica. Essa persistência da divisão sexual do trabalho não apenas sobrecarrega as mulheres profissionais, mas também reforça estereótipos de gênero que dificultam a igualdade de oportunidades e a equidade nas responsabilidades familiares. Embora as mulheres tenham ingressado cada vez mais no mercado de trabalho, o modelo tradicional de gênero ainda prevalece, resultando em uma maior carga de trabalho para as profissionais (Picanço, 2005).

A partir do que foi dito, então, os homens tendem a ter uma perspectiva mais igualitária quando se trata da renda do que quando se trata de valorizar o lugar do trabalho como um lugar do feminino, haja vista a baixa adesão ao trabalho em tempo integral feminino e a concordância com a afirmação de que o trabalho do homem é ganhar dinheiro e o da mulher é cuidar da casa (Picanço, 2005, p. 166).

Como mencionado por Kanan (2010), por séculos as mulheres foram designadas ao papel no domínio privado, responsáveis pelo cuidado da casa e dos filhos. No entanto, a partir do século XX, elas passaram a ingressar de forma mais significativa no mundo produtivo, historicamente dominado pelos homens, buscando espaço e reconhecimento no domínio público. O mesmo autor também descreve que ao longo da história, fenômenos culturais têm frequentemente relegado às mulheres a papéis de submissão e liderança passiva, o que tem sido um dos fatores que contribuíram e continuam a contribuir para as restrições ao seu acesso à liderança e/ou administração de organizações de trabalho. Esses padrões culturais historicamente arraigados têm gerado dificuldades significativas para a participação das mulheres em posições de liderança.

As mudanças nas relações de gênero na sociedade brasileira, embora evidentes, ainda mantêm resquícios do modelo tradicional. Segundo Araújo e Scalón (2005), ao comparar o cenário atual com o de décadas anteriores, é evidente que houve mudanças nas relações de gênero no Brasil, refletindo tendências globais. No entanto, essas mudanças mantêm elementos tradicionais, como a divisão sexual do trabalho e a predominância do padrão de domesticidade, o que continua a colocar as mulheres em desvantagem na vida social em geral.

Essas questões de gênero também se refletem nas atitudes e expectativas em relação ao trabalho remunerado e ao cuidado da família. Entre os polos, “no caso tanto de homens quanto das mulheres, situa-se a combinação das opiniões de que existe prejuízo para a vida familiar, a criança sofre, mas a mãe que trabalha pode estabelecer uma relação carinhosa, gerar melhoria no nível familiar e ser independente via trabalho” (Picanço, 2005, p. 171).

Para Sorj (2005), a tendência da entrada das mulheres no mercado de trabalho é considerada irreversível, independentemente do contexto econômico. O aumento da participação feminina no mercado de trabalho não é apenas uma resposta às dificuldades econômicas enfrentadas pelas famílias, mas também reflete mudanças culturais que valorizam a independência e a autonomia das mulheres no desempenho de papéis sociais e econômicos. Pois para o autor, a intenção é destacar que a participação no mercado de trabalho, o nível educacional e a geração exercem uma influência positiva nas atitudes em relação à igualdade de gênero. Essa hipótese se baseia na ideia de que o trabalho remunerado confere às mulheres uma certa independência financeira em relação ao cônjuge provedor, ao mesmo tempo em que amplia seu espaço de autonomia dentro da família e promove seu desenvolvimento pessoal.

Além disso, estão mais bem informadas e familiarizadas com os novos ideais, favoráveis à igualdade de gênero. Assim, as mulheres mais instruídas apresentariam um maior distanciamento do modelo tradicional de gênero que atribui aos homens o papel de provedor do lar e, às mulheres, o de responsáveis pelos cuidados com a família” (Sorj, 2005, p. 84).

Para Cappellin (2005), enquanto para a maioria das mulheres a dupla jornada é vista como inseparável dos compromissos defensivos em prol da reprodução do núcleo familiar, para muitos homens, é a ameaça do desemprego e as exigências contratuais de longas jornadas de trabalho que reforçam seu tradicional papel de provedor.

Em resumo, a análise das perspectivas de gênero no conflito entre trabalho, família e estudo revela uma interação complexa entre as estruturas sociais, as expectativas culturais e as experiências individuais. Compreender essas dinâmicas é fundamental para promover políticas e práticas que promovam a equidade de gênero e o bem-estar de todos os membros da sociedade. Como mencionado por Barbano e da Cruz (2022), embora a conciliação entre trabalho e família seja comumente explicada pelas teorias de equilíbrio, conflito e enriquecimento de papéis, existem elementos cruciais que não são abordados por essas teorias. Entre esses elementos estão as longas jornadas de trabalho, a baixa participação dos homens no trabalho reprodutivo e as discriminações resultantes de uma cultura que não valoriza a presença das mães no mercado de trabalho. Esses problemas dificultam a conciliação de papéis para as mães e, conseqüentemente, impedem a promoção da equidade de gênero na sociedade.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, focada na compreensão e interpretação de um fenômeno dentro de um contexto específico. Nessa perspectiva, a ênfase está na qualidade das informações obtidas, em vez de se concentrar na representatividade estatística (Gondim, 2002).

Além disso, esta pesquisa possui um caráter descritivo. A pesquisa descritiva, segundo Gil (2008), tem como principal objetivo a descrição das características de uma determinada população ou fenômeno, bem como o estabelecimento de relações entre variáveis. De acordo com o autor, essa abordagem visa fornecer uma compreensão mais aprofundada do objeto de estudo.

Para realização dessa pesquisa, foi utilizado o método de estudo de caso, o qual consiste em uma investigação empírica que utiliza um abrangente método de planejamento, coleta e análise de dados. Para Stake (2000, p. 436), o estudo de caso, enquanto estratégia de

pesquisa, é definido por seu foco em examinar casos específicos e individuais, em vez de se concentrar nos métodos de investigação propriamente ditos, englobando tanto abordagens qualitativas quanto quantitativas. O autor adverte que nem tudo pode ser classificado como um caso e sugere algumas diretrizes para identificar o que realmente constitui um caso. Segundo ele, um caso deve ser entendido como uma unidade particular, um sistema bem definido em que suas partes estão interconectadas e formam um todo coerente. O caso desta pesquisa são os alunos do Curso de Administração da Unipampa de Sant'Ana do Livramento, que vivenciam a tripla jornada, sendo pais, mães, esposos(as), que têm filhos ou não, mas que são chefes de famílias, trabalhadores e estudantes, que vivem tentando conciliar todas as demandas ao mesmo tempo. O *campus* da Unipampa foi escolhido pelo fato de ser um ambiente diversificado de pessoas, de gêneros distintos, que convivem e enfrentam as demandas diárias de trabalho, família e estudo. Considerando o caso do Curso de Administração, este conta com 359 discentes em 2024, sendo 143 no turno Matutino e 216 no turno Noturno. Destacadamente, o turno Noturno é o que mais apresenta trabalhadores-estudantes, pela experiência desta pesquisadora que é discente no mesmo e vivencia esta condição. Assim, o turno noturno torna-se a unidade de análise deste estudo de caso. Isso tem amparo em Godoy (1995), para quem o estudo de caso se caracteriza como um tipo de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa profundamente. O método tem como “objetivo proporcionar vivência da realidade por meio da discussão, análise e tentativa de solução de um problema extraído da vida real” (Godoy, 1995, p. 25). Ao longo de suas investigações, a autora tem observado que o estudo de caso emerge como a metodologia de eleição quando os pesquisadores se deparam com a necessidade de responder às perguntas sobre os mecanismos de funcionamento e os motivos subjacentes aos fenômenos investigados.

Foram utilizadas três técnicas de coleta de dados: a entrevista, o grupo focal e a observação participante. A primeira técnica de coleta foi entrevista com um roteiro (Apêndice A) de quatorze perguntas abertas formuladas com base no referencial teórico e no objetivo da pesquisa.

A entrevista é uma ferramenta versátil para a produção de dados, permitindo o uso de canais multissensoriais: verbal, não verbal, fala e audição. De acordo com Russo e Silva (2019), a entrevista pode ser uma valiosa fonte de dados quando utilizada de maneira apropriada, o que contribui para a validade da pesquisa, mediante uma análise e interpretação cuidadosas. Nesse contexto, quando as entrevistas são empregadas em pesquisas qualitativas, podem ser consideradas como conversas dirigidas. Ela pode ser estruturada em retirar o espaço para a espontaneidade, e o pesquisador pode conduzir o processo tanto para obter mais informações sobre a questão investigada quanto para aprofundar conteúdos mais complexos ou importantes (Cheron; Salvagni; Colomby, 2022).

Para os autores, a entrevista oferece a oportunidade de explorar horizontes, buscando compreender os pontos de vista dos entrevistados como indivíduos que experienciam o mundo de diversas formas. Ademais, para Russo e Silva (2019), quanto mais amplas forem as perguntas ou menos estruturada for a entrevista, exigindo uma interação mais intensa entre o entrevistador e os entrevistados, maior será a importância de o pesquisador se preparar adequadamente para essa interação.

Considerando que o público alvo foram os alunos do Curso de Administração, turno Noturno, do *campus* Sant'Ana do Livramento da Unipampa, que possuem de tripla jornada, estes foram escolhidos de duas formas principais: alguns foram escolhidos devido ao convívio durante o período da graduação, por serem conhecidas(os), enquanto outros foram indicados pelos mesmos, para participarem da pesquisa. Dos onze entrevistados, cinco já faziam parte do vínculo de estudo da pesquisadora, havendo maior facilidade em abordá-los. Quatro dos trabalhadores-estudantes entrevistados foram chamados com uma mensagem no *WhatsApp*,

com pedido para colaborar com a pesquisa. Os entrevistados prontamente entraram em contato com a pesquisadora para agendar horário para as entrevistas. Os dois últimos entrevistados surgiram por auxílio de outros colegas que prontamente conseguiram os contatos e a pesquisadora pôde estabelecer contato com eles.

O processo de entrevista ocorreu ora presencialmente ora por *Google Meet*. Alguns dos entrevistados aceitaram fazer as entrevistas de forma presencial, porém o tempo era escasso, pois ela era realizada nos intervalos das aulas. Também houve trabalhadores-estudantes que optaram por realizar as entrevistas pelo *Meet*, pelo motivo da correria do dia a dia, de não estarem com tanta frequência nas aulas e por terem que dividir várias funções ao mesmo tempo. O tempo de duração das entrevistas foi variado, principalmente, para quem participou presencialmente, tendo como base mínima 9 minutos e 16 segundos e o máximo chegou a 26 minutos. Essas entrevistas ficaram menores, pois os entrevistados já tinham outras obrigações no momento. Já as entrevistas que foram realizadas pelo *Meet* tiveram mais duração, variando de 42 minutos a 2 horas. Para esta pesquisa, foram entrevistados 11 trabalhadores-estudantes, conforme Quadro 1, com a respectiva modalidade de entrevista.

Quadro 1 – Caracterização dos Participantes do Roteiro de entrevista

Participantes	Gênero	Idade	Estado Civil	Filhos	Modalidade
Trabalhadora-Estudante 1	Feminino	42 anos	Casada	Sim	Presencial
Trabalhadora-Estudante 2	Feminino	34 anos	Casada	Sim	Presencial
Trabalhadora-Estudante 3	Feminino	23 anos	União Estável	Não	Presencial
Trabalhadora-Estudante 4	Feminino	22 anos	União Estável	Não	Meet
Trabalhadora-Estudante 5	Feminino	36 anos	União Estável	Sim	Meet
Trabalhadora-Estudante 6	Feminino	33 anos	União Estável	Não	Meet
Trabalhadora-Estudante 7	Feminino	42 anos	União Estável	Sim	Meet
Trabalhador-Estudante 8	Masculino	25 anos	União Estável	Não	Presencial
Trabalhador-Estudante 9	Masculino	27 anos	Casado	Sim	Presencial
Trabalhador-Estudante 10	Masculino	25 anos	Casado	Não	Meet
Trabalhador-Estudante 11	Masculino	23 anos	Casado	Não	Meet

Fonte: elaborado pela autora.

Para complementar, foi realizado um grupo focal, que foi aberto a quem tivesse interesse em participar após a realização das entrevistas individuais, tendo sido feita uma triagem para selecionar um grupo de 5 a 10 pessoas, segundo a metodologia de grupos focais. Segundo Morgan (1996), grupos focais são uma técnica de pesquisa que coleta dados por meio de interação em grupo sobre um tópico determinado pelo pesquisador. Essa definição tem três componentes essenciais: (a) é um método de pesquisa dedicado à coleta de dados; (b) localiza a interação em uma discussão em grupo como a fonte dos dados; (c) reconhece o papel ativo do pesquisador na criação da discussão em grupo para fins de coleta de dados. O roteiro com as perguntas abertas do grupo focal consta no Apêndice B. Com o objetivo de manter o máximo possível de diversidade no grupo, utilizando as informações

sociodemográficas preenchidas no roteiro de entrevista como base, para esta pesquisa, foram 10 participantes, conforme Quadro 2.

Quadro 2 – Caracterização dos participantes do grupo focal

Participantes	Idade	Procedência	Estado Civil	Filhos	Tempo em que estuda e trabalha
Trabalhador-estudante 12	23 anos	Santanense	Solteiro	Não	7 anos
Trabalhador-estudante 13	33 anos	Santanense	Solteiro	Sim	4 anos e 6 meses
Trabalhador-estudante 14	26 anos	Quaraiense	Solteiro	Não	4 anos
Trabalhador-estudante 15	25 anos	Santanense	Casada	Não	10 anos
Trabalhador-estudante 16	46 anos	Santanense	Casada	Sim	4 anos
Trabalhador-estudante 17	23 anos	Santanense	Solteira	Não	3 anos e 7 meses
Trabalhador-estudante 18	26 anos	Santanense	União estável	Não	5 anos
Trabalhador-estudante 19	22 anos	Quaraiense	Solteira	Não	2 anos e 2 meses
Trabalhador-estudante 20	24 anos	Santanense	Casada	Sim	9 anos
Trabalhador-estudante 21	41 anos	Santanense	Casado	Sim	6 anos

Fonte: elaborado pela autora.

Além disso, foi realizada observação participante com diários de bordo da pesquisadora por também compartilhar desta vivência de jornada tripla há mais de 8 anos. Com início em janeiro de 2016, antes da graduação atual, já trabalhava e estudava para cursos pré-vestibular, para o ENEM e para concursos públicos e federais. Desde esse período, a pesquisadora participa da tripla jornada, cuidando da casa. Na época inicial da tripla jornada, tinha uma jornada de trabalho com mais de 8 horas e muitas vezes sem folgas durante a semana, com a mãe doente e com um filho pequeno para auxiliar.

Ademais, conforme afirmado por Mónico *et al.* (2017), a observação participante é uma técnica muito adequada para o investigador apreender, compreender e intervir nos diversos contextos em que se move. A observação toma parte no meio onde as pessoas se envolvem. Por um lado, esta técnica proporciona uma aproximação ao cotidiano dos indivíduos e das suas representações sociais, da sua dimensão histórica, sociocultural, dos seus processos.

Para realizar uma análise aprofundada dos dados obtidos por meio do estudo de caso, foi empregada a técnica de análise interpretativa. Essa abordagem permite uma exploração detalhada que se caracteriza por desfrutar das falas dos entrevistados e análise das anotações do cotidiano da pesquisadora (Gil, 2008). A análise interpretativa se destaca por sua capacidade de proporcionar uma compreensão rica e contextualizada das informações, ao explorar significados, padrões e contextos subjacentes presentes nas respostas dos entrevistados e nas notas de campo da pesquisadora. Isso envolve a interpretação das percepções dos participantes, a identificação de temas emergentes e a compreensão das dinâmicas sociais e culturais que influenciam os dados coletados. Ao aplicar essa técnica, busca-se revelar *insights* profundos e oferecer uma visão mais abrangente do fenômeno investigado.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Essa análise está dividida em três tópicos analíticos. O primeiro tópico é referente aos desafios e as dificuldades que os trabalhadores-estudantes enfrentam ao conciliar a tríplice jornada. Em segundo, as análises abordam as estratégias adotadas pelos trabalhadores-estudantes para equilibrar a tripla jornada. Por fim, o terceiro tópico analítico versa sobre como cada gênero lida com as três demandas.

4.1 Desafios e dificuldades dos alunos para conciliar trabalho, família e estudo

A presente análise visa compreender como os entrevistados conciliam suas jornadas de trabalho, estudo e responsabilidades familiares. A partir das narrativas coletadas, identificamos padrões e desafios comuns, além de experiências únicas que refletem a complexidade dessa tríplice jornada. Os relatos revelam uma realidade comum entre os entrevistados em que ocorre a dificuldade em equilibrar as horas dedicadas ao trabalho, aos estudos e à família. A maioria mencionou um compromisso significativo com o trabalho, variando entre 4 a 12 horas por dia, dependendo do contexto (trabalho integral, meio período ou atividades extras). Podemos perceber na fala da trabalhadora-estudante 1: *“Eu trabalho 40 horas semanais desde muito cedo. E estudo, mas pra a família tenho pouco tempo. No máximo 3 horas do dia para a família. Fazem 4 anos que vivo nessa tríplice jornada”*. Também percebemos na fala da trabalhadora-estudante 3 que além de conciliar as três demandas, também leva trabalho extra para casa, conforme relato:

atualmente, eu trabalho cerca de presencialmente, cerca de 4 horas. Porém, existem trabalhos extras que eu acabo levando para casa e tenho que me dedicar no período da tarde, que geralmente leva mais umas 2 ou 3 horas e estudo. Agora, como eu estou no último semestre, acaba ficando bem mais reduzido, porque eu consegui adiantar bastante matérias. É alguns semestres anteriores e agora eu tenho poucas, poucas aulas na semana. Então, à noite eu acabo ficando com mais tempo livre. Faz uns. Eu entrei na faculdade, faz quase 4 e meio. Então já faz uns 3 anos que eu trabalho, estudo ao mesmo tempo e dedico à família. Na família, a gente mora junto já faz mais de 5 anos eu e meu companheiro, então, desde então a gente vai levando juntos (Trabalhadora-estudante 3).

Essas experiências se corroboram com a minha vivência enquanto trabalhadora-estudante de tríplice jornada. Assim como os trabalhadores-estudantes, percebo que minhas responsabilidades de trabalho e estudo muitas vezes limitam o tempo que posso dedicar à minha família. Esse é um ponto de constante frustração, especialmente nos dias em que precisam mais de mim, dos meus cuidados ou meu filho requer apoio emocional e escolar.

Por conseguinte, os relatos sugerem que o tempo destinado à família é frequentemente sacrificado, pois o trabalho e os estudos tomam a maior parte do dia. Esses padrões refletem um esforço constante de conciliação entre obrigações acadêmicas e profissionais, que frequentemente resulta em redução do tempo de qualidade com a família e diminuição do tempo de lazer. Isso corrobora com o estudo de Silva, Nascimento e Melo (2021), em que o desempenho de múltiplos papéis pode gerar competição pelo tempo do trabalhador, uma vez que o tempo dedicado a uma função limita a dedicação a outras. À medida que as pessoas assumem papéis adicionais, acabam por não dispor de energia suficiente para atender de forma plena às demandas de cada um, o que aumenta a pressão e prejudica o desempenho nas diferentes esferas.

Ao serem questionados se os trabalhadores-estudantes já haviam estudado antes de iniciarem a graduação, dois entrevistados já enfrentavam a jornada anos anteriores. Isso pode ser ilustrado nas falas seguintes:

os 2 juntos. Aproximadamente 10 horas ou 12 horas. Eu trabalho integral de manhã e de tarde, tipo sem intervalo meio-dia e estudo à noite. Eu estudo há mais ou menos uns 10 anos corridos, né. Fazendo várias faculdades. E trabalho mais ou menos uns 7 anos (Trabalhadora-estudante 6).

Olha, eu estudo desde que eu me conheço por gente, desde que eu frequentei a creche, eu nunca parei de estudar em si. Tanto é que quando eu estava prestes a sair do ensino médio, eu comecei a atirar para tudo o que é lado, para ver qual o lugar eu ia me aceitar, para me seguir estudando, entendeu. Porque eu sempre tive isso na mente assim, de que as pessoas, para poder crescer na vida, têm que estudar sempre. Foi muito reforçado isso para mim, foi a minha mãe, pela minha família, pelo meu meio, mas então eu estudo desde que eu me conheço por gente. E trabalho eu comecei a trabalhar muito cedo, mas atualmente no serviço que eu estou, faz 1 ano que eu estou. Bah, eu acredito que seja por volta de uns 2 anos e meio, 3 quase por aí (Trabalhador-estudante 11).

Quando indagado aos entrevistados sobre as principais dificuldades que surgiram quando passaram a ter a tríplice jornada, os participantes relataram uma série de dificuldades ao tentarem conciliar trabalho, estudo e vida familiar. Os relatos apontam para uma diversidade de desafios, que variam desde a falta de tempo, além de problemas de saúde mental, exaustão física até dificuldades para acompanhar as responsabilidades familiares. Como foi o caso do trabalhador-estudante 9:

acho que a questão do tempo mesmo, eu acho que é a parte mais importante, é tu poder conciliar todas essas coisas, né. Como eu estava falando na questão anterior sobre o tempo de trabalho, ou é o tempo dedicado ao estudo. E aí depois também vem a questão do relacionamento, né, que também é uma dedicação do tempo... É, eu acho que é o tempo assim, é o tempo para mim, de poder dedicar a minha vida para as coisas que eu quero fazer necessariamente (Trabalhador-estudante 9).

Pela minha vivência, ao ouvir sobre a exaustão que o trabalhador-estudante menciona, sinto-me refletida nesse sentimento. O tempo para mim mesma, algo essencial para manter o bem-estar mental, quase não existe entre os cuidados com a minha casa, com minha mãe que está doente e com meu filho, as tarefas domésticas e a pressão constante para dar conta dos prazos acadêmicos. Isso também reforçado pela trabalhadora-estudante 3:

eu acredito que o tempo para poder me dedicar bem a todas as coisas ao mesmo tempo é o que a gente acaba conseguindo não desempenhar todas as coisas como a gente quer, ou acaba fazendo muito bem uma coisa e deixando outras de lado e quando a gente tenta fazer tudo, né, da melhor forma possível, alguma coisa vai dar errada porque não tem como controlar tudo [...] (Trabalhadora-estudante 3).

Para os trabalhadores-estudantes que participaram do grupo focal, alguns dos entrevistados também relataram que os principais desafios são: a falta de tempo e o cansaço físico e mental. Eles mencionaram como dificuldades centrais, como é bem representado na fala do trabalhador-estudante 14:

eu acho que a maior dificuldade é também o tempo, porque eu não tenho muito isso. Quando eu trabalhei no serviço anterior, no passado, é [...]. Eu trabalhava 6 horas, então eu sentia, tinha, saí às 4, tinha um tempo, tempo livre, eu conseguia fazer uma academia e conseguia fazer uma ação mais fora, é além da faculdade de trabalho. E agora que eu consigo fazer uma academia, por exemplo, aí já é com o tempo mais

apertado que tem, que fazendo um intervalo ali, do meio-dia ou antes de uma aula ali, num período que não tem aula, então já é bem mais corrido... Acabei até adoecendo por causa do, por causa desse pouco tempo, dessa correria (Trabalhador-estudante 14).

Durante a tentativa de fazer tudo ao mesmo tempo levou a um estado de exaustão e ansiedade, com a entrevistada relatando dificuldades para se concentrar nas aulas e desempenhar bem suas atividades. A sobrecarga a levou a abandonar aulas para descansar e a lidar com sentimento de frustração.

[...] então acabei prejudicando muito meu psicológico. Tinha momentos que eu comecei a ter crises de ansiedade. É, teve momentos que eu precisei sair da aula porque eu ficava muito ansiosa e não era nem pelo momento da aula em si, mas pelo cansaço, pela exaustão do dia inteiro. E eu acabava não conseguindo me concentrar nas aulas. Não conseguindo, é estar ali presente, não aproveitando, conseguindo conciliar o que estava sendo desenvolvido na aula acabava saindo mais cedo (Trabalhadora-estudante 3).

Essa experiência destaca o impacto psicológico da tríplice jornada, revelando como a pressão de conciliar múltiplas responsabilidades pode afetar a saúde mental. A ansiedade e o cansaço indicam que enfrentar dificuldades para manter um equilíbrio saudável, afeta sua capacidade de rendimento acadêmico e seu bem-estar. Isso se coaduna com os achados de Carney-Crompton e Tan (2002), em que estudantes não tradicionais – aqueles que trabalham, têm família e estudam, sendo geralmente alunos mais velhos com filhos sob seus cuidados que dividem as obrigações com seu cônjuge – enfrentam níveis mais elevados de estresse, principalmente devido a compromissos familiares, como o cuidado com os filhos, além de disporem de menos apoio instrumental e emocional. Apesar dessa limitação, esses estudantes demonstraram níveis de satisfação semelhantes aos dos estudantes tradicionais em relação aos sistemas de apoio disponíveis. Isso fica evidente na fala:

tempo, saúde mental, porque para aguentar tudo e conseguir dar conta de tudo, é complicado. Tempo livre de qualidade também que não tem, o que mais[...]. E tempo para fazer trabalho da faculdade que também não tem, ou faz na aula ou não faço porque não tem tempo (Trabalhador-estudante 8).

Além disso, o trabalhador-estudante 10 também enfrentou muitas pressões durante sua trajetória, o que ocasionou em crises de depressão e ansiedade. Vemos isso em seu relato:

sempre foi em um ambiente de pressão. É pressão profissional, pressão psicológica. É psicológica, né. Pressão familiar, porque sempre a gente sempre tenta dar o melhor, né, dentro de casa, dentro da organização, dentro da faculdade, mas a gente não consegue. E eu me senti sempre muito pressionado com toda essa rotina que eu acabava vivendo, né. E eu sempre, sempre busquei tomar atitude, tomar à frente das situações. Então eu sempre gostei de ter mais responsabilidade, de eu me dedicar um pouco mais. E no começo para mim foi bem difícil. Eu digo que até hoje é bem difícil lidar com tudo isso e com essas questões a gente pode entrar em outra, em outras doenças, né, outras. Outras é, outros problemas, como é a depressão, como ansiedade, são coisas que [...] que vem junto com tudo isso, né. Assim eu não tenho. Eu não tenho comprovação médica. Assim, nunca tive diagnóstico. Mas eu creio que sim. Creio que as 2. Por determinados é períodos da minha vida (Trabalhador-estudante 10).

Como pesquisadora e participante da mesma realidade, posso compreender plenamente essa sensação de inadequação que a tríplice jornada impõe. Frequentemente sinto que o tempo não é suficiente para dar atenção adequada ao meu filho, minha família e aos

cuidados com minha mãe, enquanto as demandas do trabalho e da universidade exigem minha energia mental e física. Essa percepção constante de que sempre falta algo causa um cansaço que transcende o físico, afetando o psicológico e o emocional.

Mesmo o suporte familiar citado por vários dos entrevistados como um elemento chave para conseguir manter essa rotina, as entrevistadas que são mães se sentem aflitas e tristes com a situação de ter que deixarem seus filhos, para poderem realizar seus sonhos, mesmo sabendo que terá retorno futuramente. Como é o relato da entrevistada 2:

depois que a minha filha nasceu, que daí tu quer fazer as suas coisas, tu quer estudar, mas também tem uma criança para cuidar. Acho que era desafio, mas foi sim. Claro, pequeninha, porque daí eu, a minha primeira faculdade, ela estava com 7 meses e aí eu comecei a viajar com ela, com 7. Ela ficava em casa e eu tinha que viajar. Então foi um desafio bem ruim, porque a gente fica é triste, né. Por deixar uma criança sozinha. Mas no mesmo momento feliz porque está realizando um sonho e sabe que é o melhor para o filho, não é? Ela mamava e eu esgotava, e deixava para ela e também qualquer coisa dava a fórmula, se caso precisasse, porque como era em Rosário, então a gente saía às 6 h e retornava só meia noite (Trabalhadora-estudante 2).

Além disso, a trabalhadora-estudante 5 dedicava seu tempo ao trabalho, ao estudo, a família, e em especial aos filhos. Ela relata:

eu tenho que além de trabalhar, eu estudo com meus filhos, também tenho que acompanhar eles. O meu filho faz aula particular, para alfabetização. Aí uma vez por semana eu levo na aula particular. Aí eu perco uma tarde inteira, porque eu fico esperando ele ir para a aula, espero ele sair. E nisso você vai à tarde e tá, é isso que complica, essa rotina que eu tenho com os meus filhos, que eu nunca deixei de acompanhar eles, eu estou sempre acompanhando os estudos e tudo, então a minha parte eu deixo sempre por último. É o que me complica um pouco (Trabalhadora-estudante 5).

Isso se corrobora com o que foi descrito por Silva, Nascimento e Melo (2021), ao afirmar que as mães enfrentam maiores dificuldades para equilibrar suas responsabilidades profissionais, familiares e acadêmicas, o que pode levar à frustração e até ao abandono da carreira. Por conseguinte, os principais desafios enfrentados que foram analisados nessa categoria foi a dificuldade em equilibrar as horas dedicadas ao trabalho, aos estudos e à família, além de apresentarem problemas de saúde mental, exaustão física e dificuldade para acompanhar as responsabilidades familiares. Como consequência, os trabalhadores-estudantes apresentaram sentimentos de frustrações.

4.2 Estratégias adotadas para equilibrar trabalho, família e estudo

Diante da tríplice jornada de trabalho, estudo e vida familiar, os entrevistados revelaram diferentes estratégias para lidar com as dificuldades e pressões cotidianas. As táticas adotadas incluem desde o apoio familiar até ajustes no ritmo acadêmico e priorização do tempo de lazer. Esta análise detalha as respostas dos entrevistados para ilustrar como cada um encontra formas de contornar as barreiras impostas pela rotina.

De tudo um pouco já, já tentei deixar um pouco de lado a casa, já deixei de um pouco do lado da família para ver se tu foca mais para não te perder tanto, entendeu. Mas eu acho que o foco mesmo é a dedicação. Tu tem que ter. Se tu quer aquilo para ti, se tu quer ter um futuro melhor, eu acho que tu ultrapassa. Tu passa por essas barreiras, entende. Porque tu fica pensando que lá no fim, uma hora termina isso. Uma hora eu vou sentir falta disso aí, dessa correria, tu entende. Isso não é para sempre. São fases. E essa fase fui eu que escolhi. Então eu tenho mais é que

terminar, entendeu. Não vejo. Já pensei em desistir já, mas aí eu digo, não está tão pouco, tu entende. Então não vale a pena desistir no caminho que mais na frente eu vou me arrepender. Eu tenho que isso é passageiro, isso aqui daqui um ano e pouco já termina. Eu não vejo tanta coisa assim, tive altos e baixos assim, entendeu (Trabalhador-estudante 7)

Sim eu fiz, o que é que eu fiz? Eu tranquei o semestre. E para contornar a situação, um pouco das crianças, né. Que meu filho está com problema na escola. Daí eu tranquei o semestre, agora no, no início do ano, início o semestre de março, eu tranquei. Para ver se eu estudava com ele em casa. Para ver se ele melhorava um pouco na escola, daí eu resolvi trancar o semestre para acompanhar ele (Trabalhadora-estudante 5).

Para minimizar os impactos do acúmulo de responsabilidades, os trabalhadores-estudantes do grupo focal adotaram estratégias de adaptação para poder tentar conciliar uma das demandas que acaba sendo deixada de lado, como vemos nos seguintes relatos:

[...] então, a minha experiência assim, quando foi mais, né. Que eu estava mais sobrecarregada. Eu, eu encontrava a minha mãe ao meio-dia, eu almoçava com ela todos os dias, mas assim, reunir a família com meu irmão[...], o único momento em que nós tínhamos juntos era o domingo, então no domingo à tarde eu evitava fazer. Eu não trabalhava no domingo também. Então, no domingo à tarde eu evitava ao meio-dia, à tarde, evitava fazer trabalhos da faculdade e tudo eu deixei. Eu não deixava esse momento pra trabalhos, eu deixava para mim ficar junto com a minha família, que foi a forma que eu encontrei, assim, de ter um momento só para sentar e tomar um chimarrão que eu achava importante [...] (Trabalhadora-estudante 15).

Bom, é bem difícil assim. Eu sempre digo que é 50% trabalho, 30% o estudo e o restante é para a família, né. Porque acaba nos tomando muito tempo. Eu sempre digo que eu tenho 3 casas para dar atenção... Então, é difícil tu dividir esse tempo durante a semana, é praticamente impossível. Então, o final de semana, geralmente no sábado pela manhã e à tarde, onde eu tento me organizar na questão da faculdade. E o domingo e sábado à noite, né. Que eu tento conciliar tudo isso, mas às vezes também não é possível, porque muitas provas e trabalhos ficam em datas próximas. Então a gente fica com o sentimento de culpa, é claro (Trabalhadora-estudante 17).

Para a trabalhadora-estudante 16, também existe um sentimento muito grande de culpa:

eu avalio assim, ó, que o meu equilíbrio, eu me culpo muito porque meu filho, quando eu comecei a faculdade, ele tinha 11 anos e agora ele tem 15. Eu acho que eu perdi aquela “fasezinha” dele, da adolescência, da pré-adolescência e o meu equilíbrio para mim, o que me puxa mais, é essa fase assim de eu precisar estar com ele e eu só fico com ele no final de semana (Trabalhadora-estudante 16).

Similar ao mencionado por Greenhaus e Beutell (1985), apontam que as consequências de não atender às expectativas de um papel podem ser impostas não apenas por outras pessoas, como colegas de trabalho ou familiares, mas também pelo próprio indivíduo, frequentemente manifestadas como sentimento de culpa. Quando essas penalidades reforçam as pressões associadas a um papel, é mais provável que indivíduos submetidos a demandas intensas tanto no trabalho quanto na família experimentem conflitos entre esses dois domínios. As exigências de conciliar estudo e trabalho trouxeram consequências para a saúde mental dos trabalhadores-estudantes, como citado no grupo focal:

o cansaço mental. O cansaço de tu conciliar faculdade, trabalho e casa e conciliar os estudos, tarefas, trabalhos, provas mais atividades de trabalho, o estresse do

trabalho, né. Sabe que as vezes tu é cobrado. E das tuas tarefas, né. Para mim, pegou mais, foi o cansaço mental, o estresse e realmente a ansiedade (trabalhadora-estudante 18).

A falta de tempo para práticas de autocuidado, como atividades físicas, foi outro aspecto mencionado que o cansaço e a sobrecarga resultaram em ganho de peso e sedentarismo, e que, mesmo cientes da importância da prática física, enfrentavam dificuldades para incorporá-la à rotina. *“Bom, eu acabei ficando sim, um pouco sedentária. Por questão da ansiedade, desenvolvi também compulsão alimentar e questão do tempo, né. Também não tem muito tempo”* (Trabalhadora-estudante 19).

O mesmo aconteceu com a trabalhadora-estudante 17, *“É, o meu caso também foi devido à ansiedade, na parte da compulsão alimentar, de descontar. Me deu estresse. E também acabei ganhando peso”*. Já para o trabalhador-estudante 12 o estresse agiu de forma mais agressiva em seu organismo:

problemas assim, é de saúde por conta do estresse. Eu tive, é acredito que 2 anos atrás, quando foi, quando foi mais severo assim, a questão de trabalho, estudo, tive problemas dermatológicos até umas alergias na pele e fui consultar com uma médica e ela me passou e falou que era tudo por questão psicológica, pelo estresse da rotina (Trabalhador-estudante 12).

Como demonstrado nos estudos de Eller, Araújo e Araújo (2016), as táticas físicas como “Reservar um tempo para si” envolvem a prática de destinar momentos específicos para atividades pessoais, como ir à igreja, fazer exercícios ou aproveitar as férias para recuperar as energias. Essas ações têm como objetivo aliviar o estresse causado pelas pressões cotidianas relacionadas aos conflitos entre solicitações familiares, profissionais e acadêmicas, ajudando o indivíduo a se preparar melhor para lidar com as demandas dos diferentes papéis que desempenha.

Como pesquisadora, observadora e ao mesmo tempo trabalhadora-estudante, consigo me identificar profundamente com os relatos apresentados pelos entrevistados. O cansaço mental e físico é algo que também vivencio diariamente. A tríplice jornada de trabalho, estudo e cuidado familiar frequentemente resulta em uma sensação de esgotamento que afeta tanto meu desempenho acadêmico quanto minha convivência familiar. Assim como os entrevistados, sinto que a falta de tempo para práticas de autocuidado, como exercícios físicos ou momentos de relaxamento, se reflete diretamente no meu bem-estar. Além disso, os impactos emocionais relatados, como a ansiedade e o estresse, são uma constante em minha rotina. Muitas vezes, a pressão para cumprir prazos acadêmicos e as responsabilidades do trabalho me deixam sem energia para interagir plenamente com minha família ou mesmo para cuidar de mim mesma. Sinto que a sobrecarga afeta não apenas minha saúde mental, mas também minha saúde física, reforçando a necessidade de buscar estratégias para lidar com essas demandas.

Examinando as percepções dos entrevistados sobre a participação de seus familiares no auxílio às demandas de trabalho e estudo. As respostas variam desde apoio ativo na divisão de tarefas até suporte emocional, com alguns entrevistados contando com uma rede de apoio mais ampla, enquanto outros têm apenas um ou poucos familiares que os ajudam. A seguir, analisamos como o apoio familiar contribui (ou não) para aliviar a carga da tríplice jornada.

Embora conte com algum apoio, a trabalhadora-estudante 2 se vê sobrecarregada durante a semana, especialmente pela ausência de familiares próximos que possam ajudar no dia a dia. A falta de uma rede de apoio próxima intensifica a carga de responsabilidades, exigindo que ela encontre maneiras de equilibrar suas múltiplas funções, como é vista na fala da entrevistada 2:

eu só tenho o meu esposo comigo, a minha irmã que mora aqui em Livramento, mas trabalha e a minha sogra também trabalha o dia todo. Então, eu atualmente não conto mais com ninguém, com meu esposo quando dá e me viro nos finais de semana, deixo comida pronta para semana. No final de semana arrumo a casa só no final. Durante a semana é trabalho, estudo e dormi, não tem muita coisa para fazer durante semana. E quando eu não tenho com quem deixar eu levo a minha filha, eu levo para o meu trabalho de manhã quando preciso, depois ao meio dia trago ela para a Unipampa para almoçar. E depois eu levo ela para a escola dela (Trabalhadora-estudante 2).

Assim como a entrevistada, também enfrento desafios na conciliação das demandas do trabalho, estudo, e vida familiar. Com um filho que está na fase da adolescência e uma mãe doente, muitas vezes me vejo sobrecarregada, contando apenas com apoio ocasional. A falta de uma rede de apoio próxima para lidar com os cuidados diários intensifica a dificuldade de manter todas as esferas em equilíbrio, fazendo com que o peso da rotina recaia quase integralmente sobre mim. Também descrito pela trabalhadora-estudante 4:

ah, é um apoio muito bom né. Eles sempre estão me apoiando porque eu já quis desistir, já já cansa muito tu, ter que conciliar tudo e mesmo assim estudar, é muito difícil. Então eles foi o apoio que eu tive, né, para não desistir. É meu pai, a minha avó, são os principal, assim que eu convivo. Mas já tentei desistir, É, dê tempo, exato, por causa que no começo da faculdade era muito trabalho e tu tinha que conciliar os, os deveres de casa, o trabalho e a faculdade. No caso, era tudo meio difícil, né[...] (Trabalhadora-estudante 4).

As percepções dos entrevistados sobre o papel de suas redes de apoio familiar variaram amplamente. Os trabalhadores-estudantes relataram contar com uma rede de apoio sólida, que ajuda na divisão das responsabilidades. As análises das experiências compartilhadas no grupo focal destacaram como o apoio familiar influencia a conciliação entre trabalho, estudo e vida familiar.

Bom, eu sempre tive o apoio dos meus pais, né, então eles sempre entenderam o meu tempo, às vezes o foco, tinha aula de manhã e noite eles sabiam agora. Ela se trancou ali no quarto, ela está estudando, então não vou atrapalhar. Eles sempre entenderam, né. Então eles nunca me cobraram nada[...] e com o meu marido, ele também a mesma coisa. entende. Quando eu tenho coisas para fazer da faculdade, ele não, foca agora nas tuas coisas (trabalhadora-estudante 18).

Conforme os dados apresentados por Eller, Araújo e Araújo (2016), uma das estratégias mais mencionadas pelos participantes da pesquisa foi "Usar pessoas". Essa tática consiste em buscar apoio e colaboração de alguém relacionado a um dos contextos de sua vida, como um cônjuge, filho, colega de trabalho, supervisor ou colega de mestrado. Esse suporte auxilia no equilíbrio das demandas entre trabalho, estudo e responsabilidades domésticas. Se a universidade pudesse apoiar para que pudessem conciliar melhor a vida, enquanto trabalho, enquanto estudo e tendo vínculos, pessoais e familiares, temos o seguinte relato:

um ponto que foi comentado sobre as faltas e também sobre a flexibilização das atividades. É uma coisa que tem pegado muito comigo em relação a isso. Tem vezes que eu estou na aula e a gente acaba saindo 10 para as 11. Numa matéria que a gente está fazendo e acaba que eu tenho uma bebê pequena e várias vezes ela vai com a gente para me buscar na faculdade, então tem coisas ali que eu acho que não, acaba afetando. Afetando a rotina de gente também (Trabalhadora-estudante 20).

Outras sugestões atribuídas ao apoio que a universidade podia dar, é para existirem mais cursos EAD, 2 dos trabalhadores-estudantes relataram que seria de grande importância e de grande ajuda, como foi citado pelo entrevistado 21:

[...]em relação a ter mais cadeira, é, remotas. Justamente porque no meu caso, não é não, não seria o caso de todos, mas facilitaria bastante pela questão dos filhos... E eu acho que isso facilitaria bastante. A questão né de quem tem filho, embora sendo pai. A minha esposa fica com eles, mas a demanda com os filhos, ela é bastante exaustiva. Puxada é, em relação a tempo, porque a gente tem trabalho. Já vem desgastado, tem que pegar a criança no colégio, tem que dar atenção. Eu já não vejo meus filhos pela parte da manhã, nem a tarde (Trabalhador-estudante 21).

Fazendo uma análise das respostas dos entrevistados sobre como eles lidam com solicitações de colegas ou superiores fora do horário de trabalho. As falas revelam diferentes abordagens e limites que cada um define para gerenciar as demandas extras, mostrando como a tríplice jornada (trabalho, estudo e família) impacta a disponibilidade e a organização pessoal de cada entrevistado. Dependendo das situações, os trabalhadores-estudantes lidam de forma natural, como é o relato da entrevistada 3, que descreve ser muito acessível e tenta ajudar seus colegas através de mensagens pelo *WhatsApp*, quando alguém precisa de ajuda e não está mais em seu horário. Essa flexibilidade e disposição para ajudar fora do horário de trabalho refletem a necessidade de manter boas relações profissionais e a importância de ser visto como um membro colaborativo da equipe, vista na fala do trabalhador-estudante 3.

No trabalho atualmente, eu tento sempre ser bem acessível. Eu tenho até um recado no *WhatsApp* que é ocupada. Respondo assim que possível, mas eu sempre tento responder assim que der. É porque eu sei que as pessoas muitas vezes elas têm nos horários diferentes. Tem gente que trabalha de manhã, tem gente que trabalha de noite e eu acabo ficando nesse meio turno assim e eu acabo ficando disponível[...] (Trabalhador-estudante 3).

Para a trabalhadora-estudante 6, ajudar os colegas é primordial:

não, é, se está pedindo ajuda tento sempre resolver, né. Tentar ajudar, tentar ser boa colega, tentar é auxiliar, né. Porque se a pessoa tá me pedindo, eu também um dia posso precisar. Eu eu sei que eu tenho, até agora sempre tive bons colegas que sempre me ajudaram quando eu precisei. Então quando eles me pedem, tento independente onde estiver. Se eu estou no trabalho, eu sempre falo, Ah, chegar e chego em casa e te ajudo ou vejo o material te passo, é sempre a gente eu tento dar uma mão, né.

Já, já aconteceu, principalmente trabalhos em equipe. Trabalhos em grupo A gente também tem todo esse tema, daí quando é um colega faz uma parte ou não está entendendo e eu para aí que a gente vai fazendo junto para sair um bom trabalho, né (Trabalhadora-estudante 6).

O trabalhador-estudante 10, relata que já passou por várias situações semelhantes, como visto em sua fala:

eu ajudo, eu ajudo. Se a pessoa precisa falar comigo ali, né. Se eu conheço aquela pessoa, se eu imagino que ela, que ela esteja precisando, eu vou ajudar. Não tem problema nenhum. Às vezes é um pouco intrusivo ou é num horário, um horário que não é o adequado, mas se eu puder ajudar ali naquele momento, não vai ter problema[...] (Trabalhador-estudante 10).

O trabalhador-estudante 8 vivenciou uma experiência de desrespeito aos limites de horário por parte de seu antigo chefe, o que o levou a estabelecer restrições. A imposição de

limites reflete uma necessidade de proteger seu tempo pessoal e evitar o desgaste emocional causado pela disponibilidade constante.

É eu já passei por isso e foi péssimo porque, enfim, outro estágio que eu que eu participei, que eu estava trabalhando a Gestora pedia para a gente estar comunicável quase 24 horas, pelo *WhatsApp*, mesmo a gente não estando na loja, na empresa no caso e quando a gente chegava caso a gente não tivesse respondido uma mensagem no outro no dia anterior, na noite as 10 horas da noite, ela começava a brigar com a gente. Ou mandava mensagem às 11 da noite, meia-noite, para a gente resolver coisas do outro, no próximo dia e eu entrava só às 14:00. Então meio que começou a ficar insustentável e a partir disso eu comecei a delimitar como rolava as interações via *WhatsApp* ou questões de rede social, o tipo de coisa que eu já não compartilho mais é meio que a gente vai meio que colocando limites para que não aconteçam abusos na empresa. Sim, em cima da gente (Trabalhador-estudante 8).

Porém para o trabalhador-estudante 11 seu maior medo é se manter indisponível e perder seu emprego, conforme relatado:

olha, quando eu trabalhava em empresa privada, por exemplo, era uma coisa né. Então, tipo, quando me pedia, eu estava à disposição. Por mais que eu não estivesse com disposição, eu estava à disposição porque tem aquela questão de perder ponto com o chefe, né. E quando vem o corte, quem tem menos ponto é o primeiro a ser cortado. Esse era meu medo de ser cortado na questão do emprego (Trabalhador-estudante 11).

Na pesquisa de Eller, Araújo e Araújo (2016), o uso da tática de "Permeabilidade Diferenciada" é destacado como uma forma de os indivíduos decidirem a quem permitir acesso às demandas dos diferentes domínios, como trabalho, casa e estudo. Essa abordagem envolve escolher comportamentos de integração ou segmentação de acordo com a urgência das solicitações. Por exemplo, quando as exigências vêm de superiores imediatos, há uma tendência de adotar uma postura mais inclusiva, priorizando essas demandas. Em contrapartida, colegas de trabalho ou clientes cujas necessidades não são urgentes geralmente têm menor acesso, permitindo que o indivíduo foque nas atividades principais.

A questão a ser feita foi como a tecnologia desempenha um papel essencial para os entrevistados, permitindo que conciliem as múltiplas responsabilidades de trabalho, estudo e vida familiar. As respostas demonstram que as ferramentas tecnológicas, como o celular, aplicativos de comunicação (especialmente *WhatsApp*), e recursos digitais de estudo, são amplamente utilizadas para otimizar o tempo e reduzir o estresse causado pela tríple jornada.

Quando perguntado ao trabalhador-estudante como a tecnologia ajuda a equilibrar as demandas da tríple jornada, a entrevistada 1 relata a importância de estar conectado tanto com o serviço quanto com a família e a faculdade.

Há em tudo porque eu consigo usar a tecnologia para poder, para poder me comunicar com o trabalho, ao mesmo tempo com a faculdade e ao mesmo tempo com meus filhos. Eu dou prioridade ao WhatsApp porque com ele eu consigo tá conectada com meus filhos sabendo o que que eles estão fazendo, o porquê ou estão precisando de mim para alguma urgência e com o trabalho para saber geralmente o que vai acontecer no outro dia, o que vai ser preciso para me levar para escola, o que eu preciso para mim[...] (Trabalhadora-estudante 1).

A tecnologia praticamente é a base. A minha dinâmica. Entre esses 3, esses 3, as formas assim, porque eu estudo pelo celular, eu trabalho pelo celular e eu me comunico com a minha família pelo celular. Então o celular é assim, é minha principal ferramenta tecnológica. Quando eu consigo usar o computador, eu uso, né.

No trabalho ou em casa. Mas eu acabo achando o celular mais acessível, assim, mais rápido de resolver as coisas, tem coisas que às vezes o computador, ele demora pra carregar, né (Trabalhadora-estudante 3).

A tecnologia eu acho, que a tecnologia é crucial para que tudo isso que eu faço ao mesmo tempo funcione sem me deixar tão estressado. Por exemplo, eu trabalho diretamente com tecnologia, né. Tecnologia digitalizada, mas trabalho tanto com questões de *hardware*, né. Trabalho com uma parte dele, mais mecanizada mesmo, mais da parte digital. E aí para mim, se eu não utilizasse todas as ferramentas que eu utilizo pro meu trabalho e para o meu estudo, eu talvez não conseguiria (Trabalhador-estudante 9).

Em consonância com a pesquisa realizada por Eller, Araújo e Araújo (2016), observou-se que os entrevistados tendem a utilizar principalmente a internet como uma ferramenta no ambiente de estudo e trabalho para lidar com questões de outros domínios. Esse recurso tecnológico facilita a resolução de problemas e demandas relacionadas ao trabalho, à casa e aos estudos, eliminando a necessidade de deslocamento físico. Como resultado, o tempo gasto em cada tarefa é reduzido, permitindo que os indivíduos realizem um maior número de atividades em sua rotina.

Ao identificar as principais estratégias adotadas por trabalhadores-estudantes para equilibrar as demandas de trabalho, estudo e vida familiar, os entrevistados destacaram temas centrais que ilustram as principais abordagens e desafios enfrentados pelos participantes. Para muitos trabalhadores-estudantes, organizar a semana com antecedência é fundamental, sendo criado como uma regra para lidar com as rotinas diárias. Como visto na fala seguinte, da trabalhadora-estudante 5.

Eu, na segunda-feira, no domingo de noite, já organizo minha semana, né. Eu vejo como, como é que vai ser, vejo a previsão do tempo (risos). Vejo como é que vai ser a semana, quem é que tem aula, quem é que não tem, se a minha filha vai para o curso, se não vai. Aí eu me programo com os extras que eu tenho. Para eu conseguir fazer tudo, né (trabalhadora-estudante 5).

Para a trabalhadora-estudante 2, o melhor a fazer é criar prioridades para tentar resolver as situações:

a gente não consegue dar conta das demandas de tudo. A gente faz o que mais tem prioridade. E tem coisas que tu não vai conseguir fazer. Porque se tu está sozinha, né? Tu está sozinha, não, tu tem faculdade, tu tem filhos, tu tem esposo, tu tem casa, então, tu não vai dar conta de tudo e está tudo bem, porque a gente não é super herói, entendeu? Acho que quando a gente tem essa ideia de dar tudo, a gente se frustra muito por coisas que a gente não consegue fazer [...] (Trabalhadora-estudante 2)

Já para o trabalhadora-estudante 6, tenta agir com organização para obter bons resultados, como foi relatado por ela:

bom, o principal é uma organização, né. Um planejamento. Esse é o meu principal. Nem sempre ocorre como eu planejo, né. Porque geralmente eu falo, Ah, eu vou chegar ao trabalho, vou fazer tal coisa. Aí surge os imprevistos acabo, me atrasando e não consigo, mas geralmente eu consigo com bom planejamento.

Como observadora, percebo que a organização antecipada é indispensável na minha rotina. Porém, não costumo planejar minha semana. Embora o planejamento seja a forma de manter um senso de controle sobre as demandas, reconheço que imprevistos sempre fazem parte da minha rotina, o que frequentemente exige flexibilidade e readaptação.

Na mesma direção, os autores Eller, Araújo e Araújo (2016), descrevem situação semelhante ao afirmar que uma estratégia utilizada para identificar a prioridade de uma demanda é não atendê-la imediatamente. Esse método permite avaliar se ela realmente é urgente ou importante, dando maior atenção apenas se a falta de dedicação inicial demonstrar ser insuficiente ou resultar em problemas.

Quando feitas as seguintes perguntas aos trabalhadores-estudantes, de como percebem e reagem quando já possuem muitas demandas, as respostas são variadas, de como criar estratégias para priorizar as atividades de forma a lidar com as sobrecargas, alguns também demonstraram que o impacto emocional da sobrecarga acaba sendo expressado através do desejo de desistir devido ao cansaço. Como visto nos relatos seguintes:

[...] tento me organizar, né. Uma coisa tu tem que deixar de fazer. Geralmente eu deixo de fazer as coisas de casa. Entendeste. Eu boto a casa em segundo plano, tu entendeu. Segundo, terceiro plano de terceiro. Porque o meu serviço eu não posso botar, porque depende dele, entendeu. A faculdade, estou lá porque eu quero. Entendeu, então tenho que me dedicar, então a casa tu vai empurrando com a barriga. Eu deixo a casa de lado um pouco. Sim, por isso eu dou prioridade pro meu serviço, que é uma responsabilidade minha e meus estudos, entendeu. Entre tu me dizer assim qual que tu vai fazer agora, vamos fazer uma escala de quais são as tuas prioridades (Trabalhadora-estudante 7).

Então eu tento ali organizar o que que é mais é. Qual é a maior prioridade. Eu até tenho feito é ultimamente, listas do que eu tenho que fazer. Aí iam por ordem de prioridade. Aí já fiz isso. Ah, tá. Então passar pelo pro próximo passo. Porque a gente tem que analisar as coisas, uma de cada vez, não tem como fazer tudo, tudo (Trabalhadora-estudante 3).

Já para as trabalhadoras-estudantes 2 e 3, elas reagem de forma diferente, pois afeta mais seu emocional:

às vezes dá vontade de desistir de tudo e ficar só em casa, porque é uma correria total. Os filhos vão crescendo e graças a Deus, eu tenho oportunidade de ficar com a minha filha nos finais de semana, né. Mas, mas às vezes dá vontade de desistir, né. E cansaço e sono. Mas tem que continuar. A gente sabe que tem que continuar para o outro lá na frente a gente vai receber os resultados (trabalhadora-estudante 2).

Eu surto, eu entro em crise (risos). Ah, realmente. É eu tento. Então, vou fazer o impossível, né. E aí é muito difícil tu se ver quando tenho muito trabalho, né. E trabalho, faculdade. Então é mais é o horários na noite. Assim eu consigo conciliar com a faculdade mesmo, é só à noite. Então é quando tem muito trabalho. Eu entro em pânico, né. Porque tenho que fazer tudo numa noite só. Que às vezes acumula, né, Trabalho (Trabalhadora-estudante 3).

E, assim, seguem os relatos de quem convive com muitas demandas e ao mesmo tempo tenta conciliar a tríplice jornada. Como no relato da trabalhadora-estudante 6:

se eu te falar surtar, não sei se está certo, mas. Mas já tem, já tem acontecido de sobrecarregar, estudo, trabalho, família. E eu tenho crise de ansiedade. Muita, muito aconteceu. Crises de choro, de pânico assim de não conseguir conciliar tudo junto. Já aconteceu muitas vezes isso comigo, né. Aí o que que eu faço. Tenta me acalmar, tento dar uma caminhada. E tomar um ar fresco e depois voltar. Alguma coisa que eu tenho que começar, nem que seja um pouco vou ter que fazer. E aí eu começo fazendo um pouquinho. E aí tem muitas vezes que eu não consegui acabar. Tem muito de que eu não consegui completar tudo, mas eu tentei. Isso é uma coisa que eu que eu depois eu me avalio e digo, bom, tá, eu tentei. Sei que não é fácil, mas eu tentei (Trabalhadora-estudante 6).

Entretanto o contrário também pode ser verificado, de acordo com o trabalhador-estudante 9:

ah, eu não entro em parafuso, né. Desculpa, eu não entro em crise porque eu acho que eu aceito as coisas como elas são. E não tem porque eu também perder a cabeça ou me estressar ou levar isso ou guardar, sei lá. Algo que vamos levar para o lado pessoal, que vai me prejudicar psicologicamente. Eu ignoro se não dá pra fazer não. Sabe não vou ficar tipo. Resolvi aquilo. Eu não vou ficar mal porque não resolvi aquilo. Eu estou vivendo a minha vida da maneira que eu posso, a melhor maneira que eu posso, tanto para mim quanto para as pessoas que estão ao redor, né. Eu tento entregar o que eu posso, infelizmente, às vezes não é o que eu gostaria (Trabalhador-estudante 9).

Isso reflete a análise de Bajaba, Azin e Uddin (2022), ao destacar que a sobrecarga, a acumulação de responsabilidades em diferentes papéis e os conflitos que surgem entre eles são causas significativas de estresse, originadas tanto no ambiente de trabalho quanto no núcleo familiar. Segundo a teoria da Conservação de Recursos (COR), o suporte social, tanto no contexto profissional quanto no familiar, é crucial para aliviar o estresse causado por esses conflitos entre os domínios.

Outra pergunta de análise buscou explorar como os entrevistados reagem às cobranças familiares relacionadas ao equilíbrio entre compromissos acadêmicos, de trabalho e convivência familiar. As respostas indicaram três tendências principais: colaboração e apoio mútuo no ambiente familiar, aceitação da cobrança como motivação positiva, e desafios com a compreensão e flexibilidade dos familiares. Como visto nas falas dos trabalhadores-estudantes a seguir:

não, não me cobro, não me cobram, porque na minha casa quase todos estudam e trabalho. Então a gente consegue se ajudar. Tanto eu como meu esposo, como meus filhos, a gente se ajuda muito. Eles me ajudam a fazendo. Fazendo as tarefas de casa, cuidando das coisas quando eu estou fora. Tem muita participação de todos (Trabalhador-estudante 1).

Por outro lado, alguns trabalhadores-estudantes expressaram dificuldades com a compreensão familiar em relação ao tempo dedicado aos estudos e ao trabalho:

[...] por mais compreensivo que seja o teu companheiro, tua família, eles nunca aceitam, eles sempre acham que tu tá te dedicando demais ao estudo e deixando eles pra trás. Então a família cobra muito, né. Ah, até que hora vai estudar, entendeu. São compreensivo em termos, vamos usar isso aí em termos, entendeu. Em termos são compreensivos, outro termo, não, eles não compreendem. Ah, para que que vai estudar, mas para quê, entendeu. Precisa tanto, a tempo que tem muito, no caso, no sentido assim, Ah, quero ver se tu vai ou se tu vai seguir adiante. Se tu vai terminar teu projeto, tu entende, projeto teu de vida, não de faculdade. Pois entendeu, porque cada um a gente bota uma meta, né. Tu não fez faculdade só para fazer, né (Trabalhador-estudante 7).

Há também trabalhador-estudante que prefere estabelecer limites claros com a família para evitar cobranças excessivas:

os meus familiares, eu adoro eles, mas eles na casa deles e eu na minha, entendem, me convidou para algo, se eu vou ir. Aí eu falei eu vou, se eu não vou, eu não vou entender. Graças a Deus ninguém vem me cobrar, mas se viesse me cobrar, eu acho que ia receber uma boa resposta, assim, graças a Deus não tem cobrança de parente, graças a Deus, porque também eu não deixo eles se envolverem, assim (Trabalhador-estudante 11).

Buscando compreender as dinâmicas de colaboração e cobrança no ambiente acadêmico e profissional, explorando como os estudantes-trabalhadores lidam com pedidos de participação extra tanto no trabalho quanto nos estudos. Diante da compreensão e flexibilidade por parte dos chefes, sendo fundamental para conciliar as demandas de trabalho e estudo, o trabalhador-estudante 5 descreve uma relação de apoio com sua chefe, que permitiu folgas para que ela pudesse estudar e cuidar da família em momentos críticos:

Se eu chego e digo pra ela e digo: hoje eu não vou trabalhar porque eu tenho um trabalho para fazer. Isso até me aconteceu semana passada, eu tinha uma prova da disciplina de matemática aplicada. E eu não sou muito boa de matemática. Daí eu pedi uma folga para ela para eu poder estudar e ela me deu a folga de boa... Ela entende o lado da gente, sabe. Ano passado eu tive um episódio que o meu filho quebrou a perna e um fiquei praticamente um mês sem trabalhar. E ela foi bem tranquila comigo, me ajudou bastante e me disse que eu ficasse com ele o tempo que eu precisasse. Eu fiquei com ele um mês sem trabalhar (Trabalhador-estudante 5).

Em oposição ao que os outros entrevistaram relataram, os chefes mostraram pouca compreensão das demandas acadêmicas, como é o caso do trabalhador-estudante 9:

[...] é difícil, porque uma pessoa, ela não tá conectada com a tua realidade, ela não consegue ver pelo teu lado e ele nunca vai olhar pelo teu lado. Infelizmente é viesse, né? Não tem o que fazer. essas coisas. Depois o chefe vai lá e te fala, olha, porque eu não gostei muito da tua atitude, queria que tu participasse mais, eu queria que tu fosse. Sabe como se não compensasse só a jornada de trabalho, tu tem que ser mais. Está ali, além daquilo, participando de coisas. Só que essas coisas, elas não condizem com a tua rotina. E, é claro, óbvio que é um problema (Trabalhadora-estudante 9).

Como trabalhadora-estudante, percebo que o equilíbrio entre as demandas familiares, acadêmicas e profissionais é uma tarefa complexa, especialmente diante das diferentes reações de quem está ao nosso redor. Na minha experiência, o apoio da família é indispensável, mas nem sempre compreendem plenamente as escolhas que fiz para estudar e trabalhar. Assim como relatado por alguns participantes, já senti cobranças veladas sobre o tempo que dedico ao estudo, muitas vezes acompanhadas de questionamentos sobre "por que investir tanto" ou "se realmente vale a pena". Essa falta de compreensão pode gerar sentimentos de isolamento, mas também me fez desenvolver estratégias para estabelecer limites claros e priorizar as demandas mais importantes. No ambiente de trabalho, experimentei tanto apoio quanto incompreensão. Já tive chefes que entenderam minhas necessidades e permitiram flexibilidade em momentos críticos, como quando precisei faltar para cuidar de um problema familiar. Por outro lado, também enfrentei situações em que as demandas do trabalho ultrapassaram o que era razoável, desconsiderando minhas responsabilidades acadêmicas e pessoais. Essas vivências me ensinaram que a clareza nas comunicações e a resiliência diante das cobranças são fundamentais para não perder de vista meus objetivos, mesmo em um contexto de múltiplos desafios.

Como Silva e Rossetto (2010) apontam que a cobrança, apesar de ser um fator que pode gerar insatisfação, é algo natural. Tanto no ambiente organizacional quanto no familiar, há demandas por maior dedicação de tempo, o que obriga gerentes e indivíduos em geral a fazerem escolhas e definirem prioridades para lidar com essas exigências.

Ao investigar como os trabalhadores-estudantes conciliam demandas inesperadas que surgem de outros ambientes (trabalho, casa, faculdade) e como isso impacta suas rotinas e sua capacidade de separar as diferentes áreas da vida, sem prejudicar nenhuma das demandas, a trabalhadora-estudante 6 compartilhou que, mesmo quando estava em casa, era

frequentemente chamada para o trabalho devido à natureza de sua função, e tinha que comparecer fisicamente:

sim, já aconteceu já muitas vezes de eu estar em casa, com a família, enfim, e me chamarem para trabalhar. Já aconteceu várias vezes. E aí eu tenho que ir porque minha função, por estar no trânsito, por ser full time, eu tenho que se me chamar, tenho que ir aí depois dessas dias que essas horas que eu faço são pagas extra ou são pagos com dias de folga. Aí eu tenho. Aí são compensados. Mas já aconteceu assim várias vezes (Trabalhadora-estudante 6).

A tecnologia, em especial o *WhatsApp*, foi citada por vários entrevistados como um meio para monitorar e responder a situações remotas. A trabalhadora-estudante 7 explicou como usa o celular para acompanhar situações tanto de casa quanto do trabalho:

Aí olha, eu lido no sentido de estar assim, ó, com o telefone na mão, no *WhatsApp*, entendeu... Eu faço assim em casa, quanto no serviço você entende. Sempre como é que eu digo, tentando dar atenção às duas partes. Porque a gente não consegue estar em dois lugares ao mesmo tempo, mas através da tecnologia do *WhatsApp*, do celular, entendeu. Tu consegue fazer muita coisa, tanto no serviço. Tu pode resolver um problema, pode indicar um remédio, uma coisa (Trabalhadora-estudante 7).

De acordo com Eller, Araujo e Araujo (2016), a estratégia consiste em cumprir com as responsabilidades de um domínio, o que possibilita obter flexibilidade em outras áreas, permitindo a satisfação das demandas de outros contextos. Ou seja, ao atender às exigências de trabalho, a pessoa pode, por exemplo, se afastar da organização para realizar atividades de outros domínios ou exercer tarefas de outras funções durante o horário de trabalho. Isso reflete também no estudo de Carney, Crompton e Tan (2002) ao argumentarem que a principal intenção dos arranjos de trabalho flexíveis é reduzir a escassez de tempo e energia, o que, por sua vez, minimiza o conflito entre funções. Eles destacam que esses arranjos tendem a ser particularmente atraentes para os trabalhadores, especialmente para aqueles que enfrentam múltiplas demandas concorrentes.

Explorando as estratégias que os trabalhadores-estudantes utilizam para manter o foco nas atividades específicas de cada área, seja no trabalho, na faculdade, ou em casa, e como lidam com as distrações internas e externas, o trabalhador-estudante 1 enfatiza a importância de manter limites claros entre os diferentes ambientes de trabalho e pessoal destacando sua habilidade em separar os problemas de casa e do trabalho, evitando que um ambiente interfira no outro. *“Olha, eu acho que nisso daí eu sou bem, bem responsável no que eu faço, não consigo, trazer problemas de casa para o trabalho e nem levar trabalhos ou problemas do trabalho para casa. Eu sei separar as coisas”*. Para a trabalhadora-estudante 2 técnicas práticas são infalíveis para manter a concentração na demanda que está se dedicando ao momento:

tomo um bom copo de café. Literalmente, dependendo do horário, se manterá o foco, dá uma acordada, uma levantada, respira, se alonga e volta para fazer as coisas, porque tem coisas que é, é, tu usa muito, muito, muito o pensamento, a cabeça e é só aquilo. Então às vezes vai recair, toma um cafezinho e bora seguir em frente (Trabalhadora-estudante 2).

Porém, para a trabalhadora-estudante 3, a concentração é um fator difícil de ser alcançado. *“Eu tenho bastante dificuldade de manter concentração, é, eu tenho muita dificuldade em me desligar das coisas. Eu tenho que estar todo o tempo ali, digamos, no controle do que está acontecendo”*. Podemos ver o mesmo nos dois relatos seguintes:

acho que eu sou até hiperativa. Eu tenho déficit de atenção, é verdade, porque eu não consigo ficar assim[...] Tu sabe muito bem que eu não consigo ficar sentadinha e durinha na cadeira. Quando eu fico assim, eu acho que eu tenho que ter alguma coisa porque eu não consigo, entendeu. Mas me viro tranquilo ali dentro, dentro daquilo ali (Trabalhadora-estudante 7).

E, cada domínio, ele, ele, ele, ele, é necessário uma concentração diferente, né, uma posição, uma posição diferente... Então, eu gosto de fazer isso, começa quando reconectado, por exemplo, vou trabalhar tudo para o trabalho, pô, começo a reconectar meu trabalho, começo a pensar na venda, começo a pensar nisso, pensar naquilo. E é assim, eu consigo ficar mais focado, e conseguir e consigo agir da melhor maneira possível, né, para que ele para que ele domine ali, no ponto inserido (Trabalhador-estudante 10).

Assim como descrito por Feijó *et al.* (2017), o conflito entre as esferas de trabalho e família pode resultar em diversos efeitos negativos, como dificuldade de concentração e desempenho inferior, afetando também a relação com os clientes. No contexto familiar, esse conflito pode gerar insatisfação, frustração, tristeza e o desejo de dedicar mais tempo às interações familiares.

Quando os trabalhadores-estudantes são questionados de como aproveitam seu tempo livre dentro da rotina de demandas, descansar torna-se uma das prioridades destacando a necessidade de recarregar após um dia exaustivo, como é o caso da trabalhadora-estudante 2: *“descanso[...] aproveito e descanso e durmo ainda mais. Principalmente, agora gestante. Deu para descansar? Eu estou lá na cama dormindo!”*. Isso é reforçado pela trabalhadora-estudante 6 que também compartilha sua estratégia de lidar com o estresse e a ansiedade, dizendo: *“Eu durmo. Sério. Eu amo dormir, eu amo descansar. Se puder ficar até meio-dia dormindo, eu fico. Porque é tão cansativo assim trabalhar, chegar de tarde, tomar um café, ir na faculdade, depois voltar. A casa e o dia a dia. E meu cachorro e a família e tudo que envolve, né”*.

Também foi citado pelos trabalhadores-estudantes o fato de utilizarem o tempo livre para estar com seus familiares, reforçando a importância do apoio social e emocional. Vemos isso na fala: *“É, eu geralmente utilizo esse tempo livre para ficar ou com meus filhos ou com meu esposo, ou para fazer alguma coisa que me agrada a mim mesmo. Manter minha casa limpa, sair com meu esposo e meus filhos, quando dá”* (Trabalhadora-estudante 1). A trabalhadora-estudante 7 também destaca o valor da família, explicando que prefere atividades familiares, como sair com as filhas para o centro:

vou aproveitar para mim. Se eu não tenho faculdade, não vou ter trabalho, entendeu, pego e convido as minhas gurias e vou pro centro... É um dia que eu não tenho faculdade, não tenho trabalho, pego as minhas filhas e vou, porque é um momento de família. É um momento meu, entendeu. E é como eu digo, não pego caderno. Me dedico pra mim. O prazer que tenho é chegar, limpo a casa direitinho, faço o que eu tenho que fazer. Vamos para o centro, guria, vamos. Entendeu. Aí eu saio, dedico para mim esse tempo livre e o tempo livre tento compensar o que eu sou falha durante a semana, quando eu tenho faculdade da rotina do dia a dia, tu entende (Trabalhadora-estudante 7).

Quando os trabalhadores-estudantes do grupo focal foram questionados sobre quais mudanças seriam sugeridas para facilitar a conciliação entre estudo, trabalho e vida familiar, A trabalhadora-estudante 15 sugeriu que, se pudesse voltar ao início do curso, teria priorizado um estágio na área de estudo em vez de focar em um emprego com maior remuneração mas sem relação direta com sua formação. Segundo ela, essa escolha teria possibilitado mais tempo para se dedicar ao curso: *“Então, eu ia sugerir para mim mesma assim, a não pensar no meu salário que eu estava recebendo. Mas... Mas, é pensar no tempo que eu poderia usar*

mais para me dedicar aos estudos. Então, eu acho que isso seria melhor para mim no início, ... naquele período que estava bem agitado”. Além disso, essa questão de repassar a outras pessoas o melhor caminho para ser seguido como uma boa estratégia para conciliar a tríplice jornada, também é reforçada na seguinte fala:

então, o que eu deixo para todo mundo aí, principalmente para meus colegas que são bem novinhos, que recém estão começando que não deixem as pessoas desmotivarem vocês. Cada um no seu tempo e cada coisa no seu lugar. Tudo tem um tempo para acontecer. E se a faculdade não, se a formatura não acontecer esse ano, ela vai acontecer ano que vem. Ou quando ela tiver que acontecer, não deixem desmotivarem vocês (Trabalhadora-estudante 16).

Essa percepção é corroborada por Eller, Araujo e Araujo (2016) onde os alunos não tradicionais aproveitam períodos relativamente curtos de folga em um domínio, como quando as crianças estão dormindo, para que outras atividades possam ser realizadas sem violar os limites das preferências dos indivíduos envolvidos no domínio que concedeu o “tempo livre”.

4.3 Diferenças de gênero para lidar com trabalho, família e estudo

Os trabalhadores-estudantes veem a própria dedicação a uma tríplice jornada (trabalho, estudo e vida doméstica) em relação à dedicação de seus parceiros, revelando diferentes graus de apoio e envolvimento destes, além de percepções sobre o equilíbrio de responsabilidades. Alguns trabalhadores-estudantes relataram uma parceria equilibrada, onde ambos se ajudam e compartilham as responsabilidades de forma igualitária.

Eu tenho um parceiro que me ajuda muito e isso eu não posso dizer o contrário, né. Ele me incentiva muito a estudar, me incentiva muito a trabalhar, ter minhas coisas, meu futuro. Então, tipo, tem atividades assim que são basicamente minhas, né. E ele faz, ele faz para mim, para me dar um tempo. De uma folga, um descanso ou um momento de dizer não pode ir lá, vai estudar que eu fico aqui, eu faço para ti, não tem nenhum problema, eu acabo aqui a comida, vai tranquila, eu faço as compras hoje pode ir. É, então a gente tem um bom convívio assim em relação a isso. A gente, a gente é 50 e 50, aqui é metade e metade, então é isso aí me ajuda muito, né (Trabalhadora-estudante 6).

De forma similar, o trabalhador-estudante 10 menciona que ele e sua parceira sempre se ajudaram na fase de trabalho e estudo:

[...] a gente passou por essa mesma fase da vida assim, né. Trabalhando, estudando juntos. E a gente sempre se ajudou muito. Ela me ajudou muito, muito, muito. Eu ajudei ela bastante também e sempre foi uma parceria legal e a gente tenta traçar, né, esses planos juntos, essas metas juntos. Aí e se ajudando bastante, né, porque se a gente não se ajuda, a gente não às vezes. Às vezes a gente não consegue sozinho, né. Tem um parceiro ali pra ajudar num momento difícil. É muito, muito importante (Trabalhador-estudante 10).

O apoio mútuo é visto como uma base essencial para enfrentar a tríplice jornada, especialmente em situações onde ambos trabalham e estudam. Essa dinâmica promove uma distribuição justa das responsabilidades, contribuindo para o bem-estar e a continuidade dos compromissos acadêmicos e profissionais. Em outros casos, os entrevistados sentem que assumem uma carga maior do que seus parceiros, como relatado pela trabalhadora-estudante 2:

a minha é o dobro, triplo, quádruplo, sei lá porque no momento o meu esposo está em casa, né. E eu sinto que eu faço muito mais coisa do que ele. E mas tá, a gente vai indo, vai indo. Ele ficando com a minha filha, né, com a nossa filha, ficando, cuidando dela, alimentando, né. Ela já é grandinha, toma banho e se arruma ele, ela estando bem cuidada para mim é o essencial. Sim, sempre me apoio para o estudo, principalmente (Trabalhadora-estudante 2).

Da mesma forma, a trabalhadora-estudante 5 sente que, mesmo que seu parceiro ajude em casa, ela acaba sobrecarregada, pois cuida das crianças e gerencia toda a rotina doméstica. Tanto que trancou um semestre para cuidar do filho que havia quebrado a perna, pois seu companheiro precisava trabalhar. Em alguns períodos, ele precisava viajar para outras cidades, então a responsabilidade pelo cuidado diário e ininterrupto dos filhos ficou com ela, tendo que ser sacrificada naquela ocasião. Isso fica evidenciado em sua fala:

Como eu percebo isso. Embora ele me ajude, eu vejo que eu faço muito mais coisas que ele, não é porque eu sou responsável pelas crianças o dia inteiro, porque eu levo para a escola. E aí, na saída da escola, ele vai buscar às vezes. Eu, eu acho que eu sou 100% envolvida, muito mais nas atividades do que ele, né. Porque sou eu que faço tudo e resolvo tudo. Ele me ajuda com tarefas domésticas, com preparação das refeições. Ele ajuda de noite. Quando ele tá, aí ele prepara. Não sou eu que faz a janta, é ele que faz (Trabalhadora-estudante 5).

Mesmo a minha vivência sendo muito agitada, enfrentando a tríplice jornada de trabalho, estudo e responsabilidades familiares, reconheço que o apoio do meu esposo tem sido fundamental para lidar com as exigências dessa rotina. Ele está sempre ao meu lado, não apenas dividindo as tarefas do dia a dia, mas também me incentivando nos momentos de maior cansaço e incerteza. Essa parceria faz toda a diferença, pois me ajuda a organizar melhor meu tempo e a manter o foco nos meus objetivos. Seja no cuidado com nossa casa, na gestão de compromissos ou até mesmo em momentos de apoio emocional, meu esposo tem sido meu maior aliado. Saber que posso contar com ele não apenas alivia a carga física, mas também me dá a tranquilidade necessária para seguir com meus estudos e atividades profissionais. Essa rede de apoio é essencial para equilibrar minhas responsabilidades, permitindo enfrentar os desafios da tríplice jornada com mais força e resiliência. Esses achados se coadunam com Barbano e Cruz (2021), ao afirmar que a sobrecarga de tarefas, especialmente quando não há colaboração do parceiro, provoca nas mulheres um estado contínuo de estresse, fadiga e exaustão, o que pode impactar negativamente o desempenho em outros papéis, incluindo o profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como objetivo geral analisar como os alunos do Curso de Administração da Unipampa conciliam as atividades profissionais, familiares e acadêmicas durante a graduação. Concluímos que a tríplice jornada representa um desafio significativo, com impacto direto na saúde física e emocional dos trabalhadores-estudantes. Apesar disso, os trabalhadores-estudantes demonstram resiliência e criatividade ao implementar estratégias que buscam minimizar os efeitos dessa sobrecarga, enquanto tentam equilibrar suas múltiplas responsabilidades.

O primeiro objetivo específico foi identificar os principais desafios ou dificuldades que os alunos do curso de Administração enfrentam para conciliar trabalho, família e estudo. Constatamos que os principais entraves incluem a falta de tempo para atender às demandas dos três domínios, o cansaço físico e mental e a ausência de suporte em alguns contextos

familiares ou organizacionais. Esses fatores contribuem para sentimentos de culpa, frustração e, em alguns casos, a intenção de abandonar os estudos.

O segundo objetivo específico foi analisar as estratégias adotadas para alcançar equilíbrio entre os domínios do trabalho, família e estudo. Entre as principais estratégias, destacam-se a organização e o planejamento prévio, a priorização de atividades e o uso de redes de apoio, seja por meio da família, de colegas ou de chefias compreensivas. Apesar disso, muitas dessas estratégias são insuficientes para eliminar completamente o estresse causado pela tríplice jornada, demonstrando a necessidade de apoio mais estruturado.

Ainda, o terceiro objetivo específico era compreender como os gêneros lidam com a temática trabalho, família e estudo. Verificamos que as mulheres, especialmente as mães, enfrentam desafios mais intensos, devido às expectativas sociais de cuidado com a casa e a família. Os homens, por outro lado, tendem a lidar com cobranças diferentes, mas também destacaram dificuldades em equilibrar suas responsabilidades. Essa diferença de experiências reforça a necessidade de estudos mais aprofundados sobre o impacto de gênero na tríplice jornada.

Como limitações de pesquisa, destacamos que o estudo teve suas entrevistas muito rápidas com pouca possibilidade de profundidade devido à pressa dos entrevistados, pois precisavam voltar para a aula com medo de receber uma falta ou por ter algum compromisso pendente. Por fim, como sugestões para pesquisas futuras, propomos ampliar o escopo da investigação para outros cursos e instituições, buscando entender como diferentes contextos acadêmicos e profissionais influenciam a tríplice jornada. Recomendamos também explorar mais profundamente o papel do apoio institucional e de políticas de flexibilidade acadêmica e profissional, especialmente para mulheres, que tendem a enfrentar desafios adicionais.

REFERÊNCIAS

ALVES MAZZOTTI, A.J. Usos e abusos dos estudos de caso. **Cadernos de Pesquisa**, v. 36, n. 129, p. 637-651, set. 2006.

ARAÚJO, C.; SCALON, M. C. Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil. In: ARAÚJO, C.; SCALON, M. C. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

BAJABA, S.; AZIM, M. T.; UDDIN, M. A. O apoio social e a intenção de rotatividade de pessoal: o papel mediador do conflito trabalho-família. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, 24(1), p.48-65, 2022.

BANDEIRA, E. L.; FERREIRA, V. C.; CABRAL, A.C.A. [ARTIGO RETRATADO] Conflito Trabalho- Família: A Produção Científica Internacional e a agenda de Pesquisa Nacional. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 25, p. 49-82, 2019.

BARBANO, L.; DA CRUZ, D. M. C. Para além da narrativa trabalho-família: promoção de equidade de gênero entre mães trabalhadoras Brasileiras. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 2, p. 1987-1992, 2022.

BARHAM, D; JOAN, E.; VANALLI, A. C. G. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 47-59, 2012.

CAPPELLIN, P. Conciliar vida familiar em tempo de crise do emprego: territórios e fronteiras entre público e privado. In: ARAÚJO, C.; SCALON, M. C. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

CARNEY-CROMPTON, S.; TAN, J. Support systems, psychological functioning, and academic performance of nontraditional female students. **Adult education quarterly**, v. 52, n. 2, p. 140-154, 2002.

CHERON, C.; SALVAGNI, J.; COLOMBY, R. K. The qualitative approach interview in Administration: a guide for researchers. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 26, n. 4, p. e210011, 2022.

DE MELLO, A. C. M B.; DE SÁ, R.G.Q.; LEMOS, A.H.C. Em busca do equilíbrio: o debate atual sobre o conflito trabalho-família nos periódicos científicos brasileiros. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 10, n. 3, p. 89-113, 2019.

ELLER, A.; ARAUJO, B. F. V. B.; ARAUJO, D. A. V. B. Balancing work, study and home: A research with master's students in a Brazilian university. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 17, n.3 p. 60-83, 2016.

FABRICIO, A.; CANEPPELE, N. R.; LOPES, L.F. D.; PASQUALINI, F.; SMANEOTO, C. A. Integração flexível e permeável entre o conflito trabalho-família e a ansiedade. **E & G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 22, n.62, Maio/ Ago.2022.

FEIJÓ, M. R.; GOULART JÚNIOR, E.; NASCIMENTO, J. M. D.; NASCIMENTO, N. B. D. Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. **Pensando famílias**, v. 21, n. 1, p. 105-119, 2017.

FISCHER, E.; CASTILHOS, R. B.; FONSECA, M. J. Entrevista qualitativa na pesquisa de marketing e do consumidor: abordagens paradigmáticas e orientações. **ReMark-Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 4, p. 67-79, 2014.

FURLANI, L. M. T. A claridade da noite: os alunos do ensino superior noturno. **Estudos em Avaliação Educacional**, n. 20, p. 155-182, 1999.

FURTADO, L. M. G. P. **Não há que ser flexível, há que ser forte**: um estudo sobre os limites no trabalho e na família. 2012. 256 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

GIL, C. A. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 3, p. 20–29, maio 1995.

GONDIM, S. M. G. **Grupos focais como técnica de investigação qualitativa**: desafios metodológicos. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 12, p. 149-161, 2002.

GOULART JÚNIOR, E.; FEIJÓ, M. R.; CUNHA, É. V.; CORRÊA, B. J.; GOUVEIA, P. A. D. E. S. Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. **Pensando famílias**, v.17, n.1, p.110-122, jul. 2013.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of management review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.

JIMENEZ FIGUEROA, A. E.; MENDIBURO SUBIABRE, N. P.; OLMEDO FUENTES, P.A. Satisfacción familiar, apoyo familiar y Conflicto trabajo-familia en una muestra de Trabajadores chilenos. **Avances em Psicologia Latinoamericana**, v. 29, n. 2, p. 317-329, 2011.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 17, p. 243-257, 2010.

KREINER, G. E.; HOLLENSBE, E. C.; SHEEP, M. L. Balancing borders and bridges: negotiating the work-home interface via boundary work tactics. **Academy of Management Journal**, v. 52, n. 4, p. 704-730, 2009.

LEMO, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, p. 388-399, 2021.

MÓNICO, L.; ALFERES, V.; PARREIRA, P.; CASTRO, P. A. (2017). **A observação participante enquanto metodologia de investigação qualitativa**. *CLAIQ 2017*, v.3, 2017.

MORGAN, D. L. Focus groups. **Annual Review Sociology**, n. 22, p. 129-152, 1996.

NEVES, Â. S. C. **O conflito trabalho-família-estudos em trabalhadores-estudantes**. 2021. 77f. Dissertação Mestrado em Gestão de Serviços- Faculdade de economia da Universidade do Porto, Portugal, 2021.

OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, p. 418-437, 2013.

OLIVEIRA, V. R. S. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/wp-content/uploads/2021/10/evolucao-da-mulher-2.pdf> Acesso em: 20 nov. 2024.

PICANÇO, F.S. Amélia e a mulher de verdade: representações dos papéis da mulher e do homem em relação ao trabalho e a vida familiar. In: ARAÚJO, C.; SCALON, M. C. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

RAU, B. L.; HYLAND, M. A. M. Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. **Personnel psychology**, v. 55, n. 1, p. 111-136, 2002.

RUSSO, R. F. S. M.; DA SILVA, L. F. Aplicação de entrevistas em pesquisa qualitativa. **Gestão e Projetos: GeP**, v. 10, n. 1, p. 1-6, 2019.

SILVA, A. B; ROSSETTO, C. R. Os conflitos entre a prática gerencial e as relações em família: uma abordagem complexa e multidimensional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, p. 40-60, 2010.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: UFSC/ PPGEP/LED, 2000.

SILVA, S.L.P.; NASCIMENTO, I.C.S.; MELO, G.C.V. Conflito trabalho-família: pesquisas científicas nacionais e internacionais sobre docentes no ensino superior. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 11, n. 1, p. 118-143, 2021.

SORJ, B. Percepções sobre esferas separadas de gênero. In: ARAÚJO, C.; SCALON, M. C. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

VALLADARES, L. Os dez mandamentos da observação participante. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 22, p. 153-155, 2007.

VILELA, N. G. S. Conflito trabalho-família: uma revisão sistemática da produção científica nacional. **Revista Linceu On-Line**, v. 8, n. 1, p. 27-49, 2018.

VILELA, N. G. S.; LOURENÇO, M. L. Conflito Trabalho- Família, políticas de apoio à família e gênero. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo-ReAT**, v. 11, n. 6, p. 1377-1393, 2017.

VILELA, N. G. S.; LOURENÇO, M.L.; KAI, F.O. Panorama da produção acadêmica internacional sobre conflito trabalho-família. **Revista de Administração FACES Journal**, 2018.

YIN, R. K. **Case study research: Design and methods**. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2009.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Idade:

Gênero:

Estado civil:

Filhos:

Renda pessoal:

Tempo de trabalho e estudo:

Elaboração do roteiro de entrevista com base na teoria e nos objetivos específicos:

- 1) Poderia contar há quanto tempo você trabalha, enquanto estuda e dedica-se à própria família.
- 2) Quais as principais dificuldades que surgiram quando passou a ter esta tríplice jornada?
- 3) O que você fez (tentou fazer) para contornar essas barreiras?
- 4) Como você percebe a participação da família para ajudar nas demandas do trabalho ou do estudo?
- 5) Poderia relatar como você lida quando um colega ou chefe de trabalho lhe solicita alguma demanda não estando no trabalho.
- 6) Como a tecnologia contribui para você tentar equilibrar as demandas do trabalho, estudo e família?
- 7) Quais estratégias você utiliza no dia a dia para dar conta de todas as demandas que possui em casa, no trabalho e na universidade?
- 8) O que você faz quando percebe que já possui muitas demandas em casa, no trabalho e na universidade?
- 9) Como você lida com seus familiares quando lhe cobram mais envolvimento?
- 10) E com os seus colegas de universidade e chefes de trabalho?
- 11) Como você faz para lidar com demandas de um domínio estando no outro? Por exemplo, quando surge uma demanda do trabalho e você está em casa, ou vice-versa.
- 12) O que você faz para manter a concentração nas atividades do domínio que está no momento se dedicando?
- 13) O que você faz quando surge um tempo livre dentro da rotina de demandas?
- 14) Como você percebe a sua dedicação a essa tríplice jornada em comparação ao seu parceiro(a)?

APÊNDICE B – ROTEIRO DE DISCUSSÃO DO GRUPO FOCAL

Idade:

Gênero:

Estado civil:

Filhos:

Renda pessoal:

Tempo de trabalho e estudo:

- 1) Como você descreveria o seu equilíbrio entre trabalho, família e estudo?
- 2) Quais os maiores desafios que você enfrenta ao tentar conciliar o trabalho e os estudos?
- 3) De que maneira o conflito trabalho- família- estudo impacta sua saúde mental e física?
- 4) Quais estratégias você encontrou para gerenciar melhor seu tempo e responsabilidades?
- 5) Como a universidade poderia apoiar melhor os alunos que trabalham e têm família?
- 6) Que mudanças você sugere para facilitar a conciliação entre estudo, trabalho e vida familiar?