

DOU CONTA DE TUDO? A PERCEPÇÃO ENTRE A GESTÃO DO TEMPO, O BEM-ESTAR E A PRODUTIVIDADE DE TRABALHADORES UNIVERSITÁRIOS

RAIANE PEREIRA DA SILVA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA (UEPB)

JANAYNA SOUTO LEAL

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA (UEPB)

BRUNA LOURENA DE LIMA DANTAS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)

LAURA MARIA DE AGUIAR MAYER

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)

REBECA FORMIGA FIGUEIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)

DOU CONTA DE TUDO? A PERCEPÇÃO ENTRE A GESTÃO DO TEMPO, O BEM-ESTAR E A PRODUTIVIDADE DE TRABALHADORES UNIVERSITÁRIOS

1. INTRODUÇÃO

Na atualidade, importantes focos de discussão têm sido direcionados para a rotina exaustiva do trabalhador universitário, principalmente, devido à crescente demanda por produtividade nas diferentes áreas da vida, seja no trabalho, nos estudos ou no bem-estar pessoal. Logo, a gestão do tempo tem se tornado uma ferramenta das mais úteis na administração de tarefas, podendo ser definida como o processo de identificação das atividades prioritárias, a definição de prazos e alocação dos recursos para otimizar a produtividade e reduzir o desperdício de tempo (Souza et al., 2021), sendo considerada como uma aptidão primordial em várias esferas da vida.

Assim, nota-se que ao se organizar melhor o tempo, há um aumento na produtividade, colaborando com a melhoria do bem-estar, assegurando uma iminência de satisfação. De acordo com Kipper et al. (2013), a gestão eficiente do tempo possibilita a organização de metas, tanto profissionais quanto pessoais, para minimizar o esforço físico e mental.

Nesse sentido, pode-se perceber que nos últimos anos houve um aumento da preocupação em relação à saúde, bem-estar e felicidade na perspectiva acadêmica e profissional. Paz et al. (2020) destacam que estudos e pesquisas têm se dedicado a compreender o fenômeno do bem-estar, com o objetivo de embasar a criação de políticas públicas, bem como políticas e diretrizes organizacionais, no intuito de promover a felicidade das pessoas em diferentes áreas de sua existência. A preocupação com a qualidade de vida pode ser observada por meio de atitudes, como a busca por uma alimentação saudável, atividade física e a valorização de momentos de lazer e convívio familiar (Rossi et al., 2020).

Em paralelo, surge a discussão sobre a produtividade que, segundo Trentin (2021), para que esta aconteça, é essencial que as circunstâncias sejam favoráveis, para que as pessoas se sintam satisfeitas e capacitadas para realizar suas tarefas com excelência. É possível inferir que a qualidade do trabalho desempenha um papel fundamental na promoção de um clima de respeito que, por sua vez, contribui para um aumento na produtividade do trabalho (Edwards; Jensen, 2014). Por outro lado, quando a qualidade de vida laboral é baixa, observa-se uma diminuição na produtividade e o surgimento de insatisfação entre os trabalhadores (Oliveira; Souza, 2018).

Com base no que foi redigido, este artigo questiona: **como os trabalhadores universitários percebem as variáveis tempo, bem-estar e produtividade?** Para responder a este questionamento, o trabalho tem como objetivo geral analisar a percepção de trabalhadores universitários das variáveis tempo, bem-estar e produtividade.

Como justificativa para este trabalho, de acordo com a Exame (2023), os dados apontados por uma pesquisa realizada pela Deloitte mostram que mais da metade dos brasileiros não conseguem conciliar trabalho e vida pessoal. Ainda segundo a pesquisa, menos da metade dos *millennials* e dos integrantes da geração Z se dizem satisfeitos com o equilíbrio entre as rotinas de trabalho e vida pessoal (46% e 47%) e embora o número da insatisfação brasileira seja maior que a metade na pesquisa, o Brasil ainda conta com uma média maior que as mundiais para os dois grupos (31% e 34%, respectivamente).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 GESTÃO DO TEMPO

De acordo com Boni (2020), a relação do homem com o tempo tem se mostrado fundamental para a humanidade. Desde o início da vida, as pessoas utilizam o tempo como uma forma de organizar as atividades sociais e construir suas histórias. Além disso, desde a infância, os indivíduos se orientam em relação às mudanças no mundo ao seu redor, aprendendo a antecipar eventos regulares, realizar suas intenções e desejos por meio de ações, e interpretar as intenções manifestadas nas ações de outras pessoas.

Atualmente, a falta de tempo é um tema frequentemente discutido. As pessoas dizem estar cada vez mais ocupadas, com prazos a cumprir e metas a alcançar, o que resulta em menos tempo disponível para se dedicar a todas essas atividades. Esse estilo de vida acelerado tem diversos fatores que impactam no rendimento, sendo a pressa um dos mais significativos. (Bella, 2023). Deste modo, a administração eficiente do tempo em diferentes setores tem como objetivo principal aprimorar a produtividade e a qualidade, levando em consideração a importância das pessoas nesse processo (Aeon; Faber; Panaccio, 2021).

Diante disso, a gestão do tempo busca planejar, organizar e controlar a alocação do tempo para a realização de tarefas e alcance de metas preestabelecidas. De acordo com Bella (2023), a administração adequada do tempo é fundamental em qualquer ambiente de trabalho, uma vez que é preciso organizar as tarefas, solucionar problemas com maior eficiência, reduzir a carga de trabalho e otimizar as atividades diárias, visando cumprir todas as demandas dentro de um prazo satisfatória tanto para a empresa quanto para o indivíduo.

A importância da gestão do tempo está estreitamente ligada ao fato de que o tempo é um recurso limitado não renovável, sendo considerado um recurso precioso, não podendo ser mudado, recuperado ou poupado, apenas desfrutado. De acordo com Aydogdu (2022), é fundamental que cada pessoa se ajuste ao tempo e o utilize de maneira adequada. Embora a duração do tempo não possa ser determinada, é possível administrá-lo corretamente.

Segundo a ideia apresentada, é possível concluir que o tempo possui múltiplas abordagens para sua mensuração. Além disso, o tempo pode ser marcado e organizado de diversas maneiras, o que sugere uma flexibilidade em relação à sua concepção e utilização (Vidal, 2020). Segundo Novaski (2021), a popularidade do gerenciamento do tempo tem aumentado significativamente, levando ao surgimento de diversas ferramentas de gestão que combinam o gerenciamento de atividades com um cronograma. Com o avanço da tecnologia, temos agora acesso a uma variedade de ferramentas acessíveis e de baixo custo utilizadas tanto na vida pessoal quanto no trabalho, que podem ter uma relação direta com a produtividade (Papagiannidis; Marikyan, 2020).

Partindo desse princípio, Novaski (2021) afirma que Charles H. Kepner e Benjamin B. Tregoe desenvolveram o método GUT em 1981, com o objetivo de solucionar problemas nas indústrias Americanas e Japonesas. O método utiliza os critérios de gravidade, urgência e tendência para categorizar as ações a serem tomadas. A gravidade é determinada pela intensidade e profundidade dos danos que poderiam ser causados se as ações não forem executadas a tempo. A urgência é avaliada considerando o tempo necessário para que problemas graves e resultados indesejáveis ocorram se a atenção não for dedicada. Por fim, a tendência do problema é considerada se não for tratada.

Para Oliveira e Brito (2019) a matriz GUT é uma ferramenta eficaz para iniciar o processo de organização, pois ajuda a educar as pessoas a não adiar tarefas urgentes, ao quantificar e priorizar as correções necessárias. Deste modo, é possível afirmar que ao aplicar a ferramenta, é possível ter uma visão clara dos problemas que são mais graves, urgentes e com maior potencial de deterioração. É uma maneira eficaz de lidar com múltiplos desafios e garantir que os recursos estejam sendo utilizados de forma eficiente.

Outra ferramenta muito utilizada e eficiente é a Matriz de Eisenhower, ferramenta que divide as atividades em quadrantes, com base na sua importância e urgência. Segundo Kennedy e Porter (2022), a Matriz de Eisenhower é uma ferramenta que ajuda na organização e

priorização das tarefas de acordo com sua urgência e importância. Através dessa ferramenta, é possível separar as tarefas em quatro categorias: as que devem ser feitas primeiro; as tarefas que podem ser adiadas; as tarefas que podem ser delegadas e as que podem ser excluídas.

Do mesmo modo, existem ferramentas como *Google Calendar*, *Outlook*, *Trello* e *Focus*. Estas permitem o agendamento de compromissos, reuniões e tarefas em um calendário. Permite também que se defina lembretes e notificações para ajudar no controle dos compromissos pessoais e profissionais.

Por fim, há também o *Pomodoro Technique*, técnica de gerenciamento do tempo que envolve a divisão de tempo específicos, geralmente 25 minutos de trabalho intensos, seguidos de 5 minutos de descanso. Segundo Santiago e Gurat (2023), a Técnica Pomodoro é um método de produtividade e gestão do tempo, criado em 1992, pelo italiano Francesco Cirillo. O nome da técnica faz alusão ao temporizador em forma de tomate, que é popular na cozinha.

Em suma, as ferramentas de gestão do tempo são valiosas aliadas para ajudar na organização, planejamento e produtividade, contribuindo tanto na vida pessoal quanto para a vida profissional. Além disso, podem viabilizar a criação de uma rotina equilibrada, programar momentos de lazer, descanso e convívio social, garantindo um maior bem-estar emocional.

2.2 BEM-ESTAR

A Organização Mundial de Saúde (OMS), em seu documento de constituição de 1946, define a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, não se limitando apenas à ausência de doença ou enfermidade. Dessa forma, a saúde é considerada um todo, composto pelo bem-estar físico, psicológico e social, sendo essencial promover esses três aspectos em cada indivíduo para alcançar uma sociedade saudável (Oman, 2021; Corrêa, 2022). Para se alcançar uma sociedade saudável, é preciso que sejam tomadas medidas que abordem esses três aspectos de forma integrada e isso implica em investimentos em políticas públicas.

Seguindo a ideia apresentada, Corrêa (2022) ainda declara que o conceito de bem-estar demorou para ser aplicado em ambientes de trabalho e três teorias foram fundamentais nesse processo: a **Teoria de Diener**, que abordou o Bem-estar Subjetivo, considerando afetos positivos e negativos percebidos pelos indivíduos; a **Teoria de Ryff**, que trabalhou o Bem-estar Psicológico, relacionando-o com o desenvolvimento de potencialidades individuais; e a **Teoria de Keyes**, que focou no aspecto social e pesquisou o Bem-estar Social, referindo-se à relação harmoniosa do indivíduo com seu contexto social (Corrêa, 2022).

De acordo com Oman (2021), o conceito de bem-estar subjetivo (BES) foi estruturado por meio de um modelo hierárquico de felicidade. Esse modelo engloba uma avaliação geral da vida ou de domínios específicos dela e abrange duas dimensões psicológicas: a esfera afetiva, que inclui estados emocionais e sentimentos positivos e negativos, e a esfera cognitiva, que envolve a avaliação da satisfação com a vida em geral e aspectos específicos, como o trabalho.

O BES (Bem-Estar Subjetivo) também pode ser influenciado pelo adiamento de uma tarefa, pois temporariamente afasta sentimentos negativos como desesperança, raiva e frustração. No entanto, à medida que se aproxima o prazo para a realização de uma prova ou entrega de uma atividade, esses mesmos sentimentos negativos têm maior probabilidade de serem sentidos, o que reduz a avaliação positiva que o estudante faz da sua vida como um todo e do ambiente em que essa demanda se origina (Lague; Gallon; Cerutti, 2019).

De acordo com a OMS, a saúde é compreendida não apenas como a ausência de doenças, mas também como um estado de completo bem-estar físico, mental e social. Dessa forma, o bem-estar psicológico passa a ser considerado como um elemento essencial para a promoção da saúde e qualidade de vida (Dhanabhakym, Sarath, 2023). Logo, pessoas com um bom bem-estar psicológico tendem a lidar melhor com as adversidades, tendo mais resiliência emocional e sendo capazes de enfrentar desafios e construir relacionamentos positivos (Pino et al., 2024).

Para Freitas (2020), o conceito de Bem-Estar Psicológico busca medir a percepção das pessoas em relação ao enfrentamento dos desafios da vida e seu funcionamento psicológico. Ele é composto por seis dimensões, que incluem a autonomia, o domínio do ambiente, o crescimento pessoal, as relações positivas com os outros, o propósito na vida e a autoaceitação. É importante lembrar que o bem-estar psicológico é um processo contínuo e único para cada pessoa, deste modo, as estratégias e práticas devem ser pensadas no sentido individual.

De maneira análoga, surge a discussão sobre o bem-estar psicológico (BEP) dos estudantes do ensino superior (EES). Segundo Nogueira e Sequeira (2019), o BEP dos EES é uma componente central da sua saúde mental, essencial para o seu desenvolvimento e sucesso acadêmico. Também, atendendo à definição saúde mental, como o aproveitamento pleno das potencialidades e capacidades cognitivas, relacionais e afetivas, bem como enfrentar as dificuldades da vida, produzir trabalho e contribuir para ações em sociedade.

Os instrumentos utilizados para avaliar o BES e o BEP têm como propósito entender a avaliação subjetiva que o indivíduo faz de sua própria vida. Esses instrumentos visam compreender o indivíduo a partir de sua percepção sobre si mesmo, suas metas pessoais, suas relações, realizações, preocupações, sentimentos, afetos, espiritualidade, bem como sua condição física, mental e social (Soares; Gutierrez; Rezende, 2020). Embora relacionados, o BES e o BEP são conceitos distintos. Enquanto o BES está ligado à felicidade e satisfação, o BEP engloba uma visão do estado de saúde mental e emocional de uma pessoa.

Partindo da ideia apresentada, por envolver uma apreciação ampla e abrangente da vida e do ser humano, os instrumentos propostos para mensurar o BES e o BEP são capazes de oferecer uma visão mais integral sobre o indivíduo, permitindo que sejam levadas em consideração todas as suas particularidades e características individuais. Assim, essas avaliações não se resumem apenas a aspectos físicos ou materiais, mas também englobam a esfera emocional, mental e espiritual, proporcionando uma compreensão holística e aprofundada da experiência humana.

De acordo com as contribuições das correntes de BES e BEP, é perceptível a compreensão da complexidade envolvida no conceito de BET (Bem-Estar no Trabalho), que abrange desde a emoção até a realização de habilidades. Além dos aspectos relacionados ao trabalho, os fatores pessoais também desempenham um papel significativo no BET, uma vez que impactam diretamente o estado de espírito e a satisfação das pessoas. Logo, é preciso considerar os diferentes elementos envolvidos para promover um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal, visando o bem-estar dos indivíduos (CORRÊA et al., 2019).

Essas experiências da busca da felicidade e do bem-estar se realizam por meio de diferentes formas e aspectos que demonstram as diversas maneiras e modos de agir. Assim, o indivíduo precisa ter uma autonomia e autodeterminação sólidas, sendo capaz de tomar decisões relacionadas às suas realidades; ter controle sobre o ambiente em busca de seu próprio crescimento pessoal; cultivar boas relações interpessoais e, constantemente, buscar um propósito de vida e autoaceitação. Estas dimensões permitem a concretização de uma vida feliz e equilibrada, uma vez que permitem ao ser humano desenvolver seu potencial máximo produtivo, viver de acordo com seus valores e construir relações saudáveis (Freitas, 2020).

2.3 PRODUTIVIDADE

A produtividade pode ser entendida como sendo uma medida da eficiência e eficácia com que uma pessoa ou equipe realiza suas tarefas, sendo um indicador importante para empresas e organizações, pois está diretamente relacionada com o seu sucesso e desempenho, conforme enfatiza Oliveira (2019). É importante ressaltar que a produtividade não é apenas uma questão de trabalhar rápido, mas sim de trabalhar de forma inteligente e eficiente.

De acordo com Barros e Gomes (2019), é possível observar que a maioria das pessoas que estão inseridas no contexto produtivo da sociedade atual dedicam uma quantidade significativa de tempo às suas atividades profissionais. Nesse sentido, é mencionado que, em média, esses indivíduos passam cerca de oito horas por dia trabalhando. No entanto, essa é apenas uma estimativa e, na realidade, muitos acabam investindo ainda mais tempo em suas obrigações profissionais. Isso ocorre devido à influência dos avanços tecnológicos, que permitem que as pessoas estejam conectadas e disponíveis para o trabalho o tempo todo.

Segundo Bertochi, Nicodem e Moser (2020), para o aumento da produtividade, Taylor propôs um conjunto de métodos e sistemas com o objetivo de aumentar a produtividade no ambiente de trabalho. Uma de suas estratégias era a racionalização do trabalho e a disciplina do conhecimento operário, colocando a gerência como responsável pelo comando. Para Azevedo (2021), os métodos tendentes à melhoria da produtividade deveriam, assim, ter em consideração o respeito pela adequação do trabalho ao trabalhador, a questão salarial, a justa repartição dos rendimentos e a necessidade de atenuar os impactos negativos da monotonia das tarefas repetitivas e da dureza dos métodos de trabalho mais fortemente ligados à tradição taylorista.

Para Oliveira (2019), a cultura organizacional desempenha um papel crucial na busca pela produtividade, uma vez que pode estimular ou desmotivar os colaboradores em suas atividades. Além disso, o ambiente de trabalho, as condições oferecidas pela empresa e a motivação dos profissionais também influenciam diretamente na produtividade. Portanto, Silva et al. (2015) afirma que é fundamental que os gestores estejam atentos a esses aspectos, promovendo uma cultura que priorize a produtividade e oferecendo suporte necessário aos trabalhadores. Investir na melhoria da produtividade é estratégico para uma administração eficiente, permitindo que os objetivos sejam alcançados de forma satisfatória para a sociedade.

É notório que a mensuração do capital humano enfrenta desafios consideráveis. Além das dificuldades em encontrar medidas eficientes, é preciso lidar com a falta de comparabilidade entre os dados devido às diferentes abordagens e informações utilizadas na sua estimativa. Segundo Oliveira (2019), o aprimoramento do nível educacional e de treinamento dos indivíduos no sistema produtivo é determinante para o desenvolvimento dessa forma de capital.

Durante boa parte do século passado, os pesquisadores e especialistas em psicologia organizacional concentraram-se em investigar os fatores que predizem diretamente o comportamento e o desempenho individual dentro das organizações. Uma das primeiras concepções desenvolvidas por eles formulou a "fórmula" que estabelece que o desempenho é igual à interação entre as características pessoais e as influências externas da situação em que a pessoa se encontra. Essa fórmula permite abarcar tanto os traços individuais de uma pessoa quanto as diversas influências que a situação exerce sobre seu comportamento (Alves; Corrêa; Ferreira, 2019).

Diante do exposto, Alves, Corrêa e Ferreira (2019) ainda afirmam que, através dessas investigações, pesquisadores buscavam uma compreensão mais completa sobre como as pessoas se comportam e performam em ambientes organizacionais, considerando tanto fatores internos quanto externos. Essa abordagem multidimensional fornece uma base para o desenvolvimento de estratégias de gestão e aprimoramento do desempenho nas organizações.

Para Sequesseque (2019), é válido que as organizações busquem desenvolver e aprimorar técnicas para compreender o que leva os colaboradores a um melhor desempenho. Além disso, destaca-se a necessidade de a liderança avaliar se o desempenho dos colaboradores está de acordo com as expectativas da organização, ao mesmo tempo em que se preocupam em atender as aspirações e necessidades individuais. Segundo Ribeiro e Neto (2017), a gestão do desempenho é abordada como uma técnica que permite avaliar o desempenho individual sob diferentes perspectivas, objetivando o atingimento de metas e resultados individuais que sustentarão os resultados coletivos almejados pelas organizações.

Conforme Almeida (2023), é importante reconhecer que cada indivíduo possui sentimentos e emoções que podem ser influenciados pelo trabalho que realizam. Quando alguém tem a oportunidade de trabalhar em algo que realmente lhe traz satisfação, é mais provável que se sinta motivado e engajado. Por outro lado, Tavares, Lopes e Gonçalves (2022) afirma que, se alguém se encontra em um emprego apenas por necessidade financeira, é provável que enfrente desmotivação e até mesmo problemas emocionais associados. Além disso, as pressões do ambiente organizacional, crises pessoais e baixa autoestima também podem afetar significativamente a produtividade dos colaboradores.

Para Pereira e Trevelin (2020), alguns fatores como, por exemplo, o comportamento do colaborador diante da pressão sofrida pelo chefe, os seus valores e o nível de preocupação de seus superiores são relevantes para analisar o grau de intensidade existente entre ambos, para adotar medidas que promovam o ambiente saudável para o funcionário desempenhar suas funções com qualidade. É fundamental para a organização identificar se há programas que possam influenciar no aumento da sua produtividade trazendo vantagens competitivas.

De acordo com Silva et al. (2015), pode-se inferir que a produtividade de um trabalhador não depende somente de sua habilidade técnica, mas também de sua motivação. Embora a motivação no ambiente de trabalho seja um aspecto subjetivo, diversos experimentos indicam que a implementação de inovações na administração de pessoas pode ser capaz de alterar cenários prejudiciais aos resultados de uma empresa. Para Abrahão et al. (2020), é fundamental que as organizações adotem diferentes abordagens no gerenciamento de seus funcionários, a fim de promover um ambiente estimulante e propício ao aumento da produtividade. Deste modo, o gerenciamento de estímulos é essencial e contribui para valorização da empresa, tanto visualmente para o mercado quanto internamente com os seus colaboradores.

3. METODOLOGIA

O trabalho tem como objetivo geral analisar a percepção de trabalhadores universitários às variáveis tempo, bem-estar e produtividade, caracterizando-se como uma pesquisa descritiva. Segundo Souza, Oliveira e Alves (2021), nesse procedimento, o pesquisador terá um contato direto com os trabalhos desenvolvidos que abordam o tema a ser estudado e esclarecer os objetivos da pesquisa a ser realizada. A pesquisa descritiva apresenta um nível pouco mais aprofundado de construção de conhecimento sobre algo. Descrever algo já é estudar um fato ou fenômeno de alguma maneira.

Partindo desse princípio, optou-se por utilizar a abordagem qualitativa que, segundo Ramos, Paiva e Guimarães (2019), surge como uma modalidade metodológica competente para a produção de análises em profundidade e busca um conhecimento compreensivo, que rompe a distância epistemológica entre sujeito e objeto, assumindo as implicações de atores e agentes do cuidado e da produção de conhecimento. De acordo com Brito, Oliveira e Silva (2021), a pesquisa qualitativa permite a compreensão de múltiplos aspectos da realidade, viabilizando avaliação e assimilação da dinâmica interna de processos e atividades.

Com relação aos meios técnicos de investigação, foi feita uma investigação de múltiplos casos, tendo em vista que indivíduos de diferentes empresas foram entrevistados e por descrever diferentes experiências. Segundo Yin (2005), a escolha do método de estudo de casos múltiplos é apropriada, pois permite uma análise em profundidade do problema proposto na pesquisa, assim como uma análise comparativa dos diversos casos, possibilitando uma visão ampla e enriquecedora do fenômeno. O autor ainda aponta que o estudo de casos múltiplos segue a lógica da replicação, semelhante à utilizada em experimentos, e não da amostragem.

Para a coleta de dados, foi utilizado um roteiro de entrevistas elaborado por meio do *software* Google Forms contendo 9 perguntas, baseadas na revisão bibliográfica produzida nesta investigação e com foco na resolução do problema de pesquisa proposto.

As questões pertencentes ao roteiro seguiram em um modelo estruturado, em que Leitão (2021) explica que as perguntas do roteiro obedecem a uma definição e uma sequência rígida de formulação, similar a um questionário. Essa estrutura tem a vantagem de imprimir ao material coletado alto potencial de comparabilidade entre as respostas dos participantes. O *link* de acesso para os respondentes foi enviado via WhatsApp ou *e-mail* no período de 03/03/2024 a 15/03/2024, de modo a buscar uma maior adesão dos entrevistados.

Para a escolha dos sujeitos da pesquisa foi feita uma seleção por conveniência, resultando em uma seleção de 17 respondentes. Porém, outros selecionados foram determinados, *a posteriori*, a partir da técnica do *snowball sampling*. Segundo Bockorni e Gomes (2021), esta modalidade começa com participantes conhecidos ou acessíveis, que então indicam novos participantes, formando uma "bola de neve" de recrutamento. Isso permite alcançar indivíduos difíceis de identificar inicialmente, útil para estudar grupos específicos ou fenômenos pouco documentados. A seguir, o quadro 1 contém o perfil dos entrevistados.

Quadro 1- Perfil dos entrevistados

Entrevistados	Gênero	Idade	Curso Superior	Cargo	Tempo na Empresa
Entrevistado 01	Feminino	30 anos	Administração	Maquiadora	7 anos
Entrevistado 02	Masculino	29 anos	Comunicação Social	Técnico de Segurança	6 anos e 4 meses
Entrevistado 03	Feminino	23 anos	Administração	Assistente Administrativo	4 meses
Entrevistado 04	Feminino	24 anos	Administração	Auxiliar de Escritório	1 ano e 5 meses
Entrevistado 05	Feminino	25 anos	Pedagogia	Professora	2 anos
Entrevistado 06	Masculino	35 anos	Matemática	Servidor público	3 anos
Entrevistado 07	Feminino	32 anos	Letras- Português	Vendedora	1 ano
Entrevistado 08	Feminino	33 anos	Pedagogia	Tutor	5 meses
Entrevistado 09	Feminino	21 anos	Estatística	Operadora de Telemarketing	3 anos
Entrevistado 10	Feminino	20 anos	Ciências Contábeis	Auxiliar contábil	7 meses
Entrevistado 11	Masculino	29 anos	Física	Operador de Telemarketing	3 anos
Entrevistado 12	Feminino	26 anos	Ciências Biológicas	Operadora de Telemarketing	1 ano e 6 meses
Entrevistado 13	Feminino	34 anos	Letras- Espanhol	Operadora de Telemarketing	4 anos
Entrevistado 14	Feminino	29 anos	Letras- Espanhol	Secretária	2 anos
Entrevistado 15	Masculino	25 anos	Ciências Contábeis	Auxiliar Administrativo	2 anos
Entrevistado 16	Feminino	26 anos	Administração	Atendente	5 anos
Entrevistado 17	Masculino	41 anos	Doutorado em Ensino de Ciências	Técnico Administrativo	14 anos

Fonte: Elaboração própria (2024).

Para a análise dos dados, foi adotado o método de análise de conteúdo que, de acordo com Flick (2009), é recomendado que cada conjunto de dados seja analisado separadamente, sendo importante comparar todas as entrevistas para identificar pontos em comum e tendências. No caso deste estudo, especificamente, as categorias foram elaboradas *a priori*, sendo elas: **A gestão do tempo; A busca da Produtividade; e A procura pelo bem-estar**. Elas foram pensadas no intuito de auxiliar na resolução do cumprimento dos objetivos específicos e fundamentadas na revisão bibliográfica desenvolvida neste trabalho, sendo discutidas e analisadas, a seguir.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 A GESTÃO DO TEMPO

De acordo com o questionamento 1, “*Em sua opinião, quais as principais consequências de uma má gestão do tempo para trabalhadores universitários?*”, algumas das respostas apresentadas foram:

Entrevistado 03: “A má gestão do tempo pode provocar inúmeras consequências negativas, como por exemplo, o não cumprimento das **demandas** da faculdade ou trabalho, ainda assim, a má **gestão** do tempo pode influenciar no que se refere ao **descanso** necessário que o estudante precisa para realizar suas atividades satisfatoriamente, entre outros.”

Entrevistado 08: “**Acúmulo** de atividades, **notas baixas**, noites sem dormir, **estresse** e **ansiedade** em alto nível.”

Entrevistado 04: Com a má gestão do tempo fica difícil conciliar e conseguir realizar as atividades com **qualidade**, dificultando o **aprendizado** devido a falta de tempo para estudar.

Ao analisar as respostas obtidas em relação ao questionamento, é possível observar que a gestão inadequada do tempo não apenas afeta a eficiência no cumprimento das demandas acadêmicas ou profissionais, mas também compromete aspectos fundamentais do bem-estar e da saúde mental dos trabalhadores universitários. As respostas dos entrevistados ressaltam sintomas diretos dessa má gestão, tais como o acúmulo de atividades, as noites sem dormir, o estresse, a ansiedade, e a baixa produtividade, entre outros.

Essa percepção sublinha a importância de uma gestão do tempo eficiente para os trabalhadores universitários. Conforme destacado por Bella (2023), vivemos em uma época em que as pessoas expressam constantemente sentir-se cada vez mais ocupadas, enfrentando prazos a cumprir e metas a alcançar. Esse cenário resulta em menos tempo disponível para se dedicar a todas essas atividades, criando um estilo de vida acelerado e frenético. Nesse contexto, a pressa se torna um dos fatores mais significativos que impactam no rendimento das pessoas. Assim, a busca incessante por produtividade e eficiência pode acabar comprometendo a qualidade do trabalho realizado e do bem-estar e a saúde mental dos indivíduos.

A segunda questão procurou descobrir quais estratégias, ou métodos de gestão de tempo, os entrevistados utilizam para conciliar trabalho e estudo de forma equilibrada e eficiente. Abaixo estão algumas das respostas fornecidas:

Entrevistado 03: “Realizo um **cronograma** de quais atividades eu preciso realizar e os horários que serão feitos. É necessário ter um **planejamento** árduo das atividades e, principalmente, ter foco para cumpri-lo.”

Entrevistado 08: “**Planejamento** das atividades, definir tempo para cada coisa, estabelecer **prioridades** e atividades urgentes, de emergência e aquelas que podem

esperar um pouco. **Organização** é fundamental para conseguir **equilibrar** trabalho e estudos.”

Entrevistado 13: “Sou muito cronometrada no que faço. Então tento deixar tudo **organizado** para economizar o pouco de **tempo** no meu dia a dia.”

Através das indagações dos entrevistados revela-se o reconhecimento da importância do planejamento, organização e gestão eficaz do tempo para equilibrar as demandas de trabalho e estudo. Cada entrevistado enfatiza a necessidade de um bom planejamento para lidar com suas responsabilidades diárias. Além disso, há uma compreensão clara da necessidade de estabelecer prioridades e de distinguir entre tarefas urgentes, importantes e aquelas que podem ser adiadas. Esses entrevistados reconhecem que o sucesso em conciliar trabalho e estudos depende não apenas da quantidade de trabalho realizado, mas também da gestão do tempo.

A administração eficaz do tempo é uma peça fundamental em qualquer ambiente de trabalho e estudo. Como afirmou Bella (2023), é imperativo organizar as tarefas de forma inteligente, solucionar problemas com eficiência, diminuir a carga de trabalho e otimizar as atividades diárias. Essa abordagem não é apenas uma questão de produtividade; é uma estratégia para garantir que todas as demandas sejam cumpridas dentro de prazos satisfatórios, tanto para a empresa quanto para o indivíduo.

No tocante ao questionamento 3, “*Você acredita que a gestão do tempo é uma competência importante para o sucesso profissional e acadêmico? Por quê?*”, seguem algumas declarações:

Entrevistado 02: “Sim a gestão de tempo junto com a **constância** e **disciplina** para seguir a rotina estabelecida, faz com que o universitário que trabalha mantenha seus **estudos** em dia.”

Entrevistado 04: “Sim, pois com um bom gerenciamento do tempo pode se tornar mais fácil **absorver assuntos** que agreguem no âmbito profissional e acadêmico, o que pode proporcionar resultados positivos e mais **produtividade** durante o processo.”

Entrevistado 03: “Sim, porque se você tem um foco para realizar determinado **objetivo**, você precisa se planejar para que aquilo venha a se cumprir, de tal modo, o principal é gerir seu tempo, e ter **foco** para que cada atividade seja executada no tempo previsto, cumprindo o que foi determinado no tempo estabelecido.”

As respostas dos entrevistados reforçam a ideia de que a gestão do tempo é uma habilidade essencial para alcançar o sucesso, tanto na vida acadêmica quanto profissional. Eles destacam a importância da disciplina, constância, foco, planejamento e execução eficiente das atividades como elementos fundamentais para uma gestão eficaz do tempo. Portanto, as opiniões dos entrevistados corroboram a relevância da gestão do tempo como uma competência-chave para o sucesso em qualquer área da vida, ressaltando a importância de estratégias eficazes para lidar com as demandas diárias de maneira organizada e produtiva.

Essa compreensão está alinhada com o que afirmam Aeon, Faber e Panaccio (2021), que a administração eficiente do tempo em diferentes setores visa principalmente aprimorar a produtividade e a qualidade, reconhecendo a importância das pessoas nesse processo. Essa compreensão abre espaço para uma reflexão mais ampla sobre como percebemos e utilizamos o tempo em nossas vidas pessoais e profissionais. De fato, o tempo pode ser concebido e organizado de várias formas, a depender do contexto e das necessidades individuais/coletivas.

4.2 A PROCURA PELO BEM-ESTAR

A 7ª questão procurou determinar se os entrevistados são capazes de conciliar suas responsabilidades de trabalho e estudo sem afetar a sua qualidade de vida. Aqui estão algumas das respostas que eles deram:

Entrevistado 04: “Não, devido ao tempo dedicado diariamente ao trabalho e aos estudos acaba que às vezes **sobrecarrega** o bem-estar, devido a **dedicação** maior ao trabalho/estudos”.

Entrevistado 07: “Não, sempre os **estudos** são **sacrificados** e a prioridade maior é o trabalho. E, por muitas vezes, nem pensamos em nosso bem-estar, infelizmente a **saúde** vem **por último**.”

Entrevistado 13: “Não. O **bem-estar** sempre será **afetado**. Sempre queremos ser **eficientes** no trabalho e na vida acadêmica e pecamos em nós. Por isso, o mundo é **ansioso** e **depressivo**.”

As respostas dos entrevistados revelam a preocupação quanto ao impacto negativo que o trabalho e os estudos têm sobre o bem-estar. Eles citaram sobrecarga, sacrifícios nos estudos e falta de priorização da saúde como consequências diretas dessa situação. Muitas vezes, o trabalho é priorizado em detrimento dos estudos, refletindo uma realidade comum em que as exigências profissionais se sobrepõem às acadêmicas. Isso pode resultar em uma sobrecarga adicional de responsabilidades e em um desequilíbrio entre a vida profissional e acadêmica. Além disso, a busca incessante pela eficiência no trabalho e nos estudos pode contribuir para uma sociedade ansiosa e depressiva, destacando como a pressão externa e as expectativas sociais em relação à produtividade exercem um impacto significativo na saúde mental, alimentando um ciclo de estresse e ansiedade.

Segundo Lague, Gallon e Cerutti (2019), à medida que se aproxima o prazo para a realização de uma prova ou entrega de uma atividade, os sentimentos negativos como desesperança, raiva e frustração têm maior probabilidade de serem sentidos, o que reduz a avaliação positiva que o estudante faz da sua vida como um todo e do ambiente em que essa demanda se origina. Para Freitas (2020), o conceito de bem-estar psicológico busca medir a percepção das pessoas em relação ao enfrentamento dos desafios da vida e seu funcionamento psicológico. Ele é composto por seis dimensões, que incluem a autonomia, o domínio do ambiente, o crescimento pessoal, as relações positivas com os outros, o propósito na vida e a autoaceitação. Essa compreensão destaca a importância de fornecer apoio e recursos adequados para ajudar os estudantes a lidar com o estresse e a ansiedade.

A oitava pergunta buscou verificar se os entrevistados consideram a combinação de estudar e trabalhar como tendo principalmente efeitos positivos ou negativos em seu bem-estar. Abaixo estão algumas das respostas fornecidas por eles:

Entrevistado 08: “Negativos, feliz daquele que pode apenas estudar. É muito **desgaste físico** e **mental** fazer duas atividades que exigem nossa **dedicação** total. Quando era professora, o esforço para manter uma realização satisfatória das duas atividades era **sobre-humano**.”

Entrevistado 09: “Negativos, justamente pela **sobrecarga** que recai sobre o estudante. Além disso, o trabalho acaba **limitando** a experiência dos alunos.”

Entrevistado 10: “Embora com a experiência de ver as coisas estudadas na prática, o estudante pode muitas vezes se **frustrar** pela **sobrecarga**, pelo **pouco tempo** de **descanso** e **desistir** muitas vezes, pois em momentos em que devia descansar está fazendo coisas da universidade.”

As respostas dos entrevistados revelam uma tendência de percepção desfavorável em relação à conciliação entre trabalho e estudos. Eles destacam o desgaste físico e mental associado a essa dupla jornada, descrevendo-a como um esforço sobre-humano. Além disso, apontam a sobrecarga que recai sobre os estudantes e mencionam que o trabalho pode limitar a experiência acadêmica dos alunos. Embora reconheçam os benefícios de ver conceitos acadêmicos aplicados na prática, expressam frustração devido à sobrecarga e à falta de tempo para descanso. O fato de que os momentos de descanso são frequentemente interrompidos por

demandas da universidade ressalta os desafios enfrentados pelos estudantes que tentam equilibrar suas responsabilidades.

O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é uma busca constante por muitos que trabalham e estudam ao mesmo tempo. Nesse sentido, Corrêa et al. (2019) ressaltam a importância de não focar apenas nos aspectos relacionados ao trabalho, mas também considerar os fatores pessoais que influenciam diretamente o estado de espírito e a satisfação das pessoas. Compreender essa interação entre trabalho e vida pessoal é essencial para promover um ambiente onde os indivíduos possam se desenvolver não apenas profissionalmente, mas também emocionalmente. Ao considerar e valorizar esses elementos, é possível criar estratégias que visem o bem-estar e a felicidade, contribuindo assim para um ambiente de trabalho e estudo mais saudável e produtivo.

Por fim, o questionamento 9 buscou identificar por meio das respostas dos entrevistados quais ações poderiam ser adotadas para aprimorar o bem-estar, considerando a situação dos alunos que estão inseridos no mercado de trabalho. Para tanto, foram elencadas as principais respostas dadas por alguns deles:

Entrevistado 14: “**Flexibilidade** dos professores e até mesmo das instituições de ensino, fazendo até um **ensino híbrido**, o que ajudaria muito os alunos, porque como falei nas respostas anteriores a locomoção é muito exaustiva.”

Entrevistado 15: “A possibilidade de algumas **aulas remotas** e horários mais flexíveis ajudariam alunos assim como eu, além da ampliação dos **projetos de acompanhamento** de estudantes em situações complicadas.”

Entrevistado 02: “O **ensino híbrido** por intermédio da sala de **aula invertida**, em que os estudantes, em **plataformas** virtuais, estudam as aulas que necessitam e a figura do professor torna-se um mediador do **conhecimento** e instrumento de esclarecimento de dúvidas.”

As respostas dos entrevistados refletem uma preocupação com a necessidade de maior flexibilidade e inovação no ambiente educacional. Essa flexibilidade poderia ajudar nos desafios enfrentados pelos alunos em relação à locomoção exaustiva, oferecendo uma combinação de ensino presencial e virtual para atender melhor às suas necessidades. Além disso, é destacada a importância da ampliação dos projetos de acompanhamento para estudantes em situações complicadas, reforçando a importância do suporte individualizado e da adaptação às necessidades específicas de cada aluno. A sala de aula invertida é apontada como uma estratégia para melhorar o processo de aprendizagem, permitindo que os alunos acessem o conteúdo de forma autônoma por meio de plataformas virtuais, enquanto o papel do professor se concentraria como um facilitador e esclarecedor de dúvidas durante as aulas presenciais.

Diante dessas situações, a implementação de estratégias para melhorar o bem-estar dos estudantes que trabalham se torna um fator fundamental em busca do alcance do equilíbrio. Conforme Nogueira e Sequeira (2019) apontam, o bem-estar psicológico é um elemento importante para a saúde mental, sendo crucial para o desenvolvimento e sucesso acadêmico. Portanto, ao reconhecer a importância, as instituições de ensino podem adotar medidas práticas, como flexibilidade nos horários de aulas, assim como sugerido pelos respondentes, apoio financeiro e programas de aconselhamento emocional, para ajudar esses alunos a enfrentar os desafios dessa dupla jornada.

4.3 A BUSCA DA PRODUTIVIDADE

Em relação ao questionamento 4 “*Quais fatores você considera que mais impactam negativamente sua produtividade como trabalhador e universitário? E quais estratégias você utiliza para mitigar esses impactos?*” seguem as respostas listadas de alguns entrevistados.

Entrevistado 01: “O **excesso** de atividades a serem realizadas, **dormir** poucas horas devido à distância até a universidade, cerca de 4/5h, ter que acordar cedo para iniciar a **rotina**, excesso de uso das **redes sociais** no pouco tempo que tenho disponível.”

Entrevistado 02: “Um dos fatores que mais atrapalha é o **cansaço**, principalmente para estudantes que moram fora. Na maioria das vezes saem muito cedo e retornam muito tarde para sua residência, que conseqüentemente, acaba atrapalhando no **desempenho** do aluno. Uma das estratégias é justamente ter uma rotina e seguir ela o mais fiel possível, para não perder o controle e assim conseguir manter um estudo efetivo.”

Entrevistado 14: “O cansaço do **trabalho**, o **percurso** dentro dos transportes públicos lotados. Faço um melhor aproveitamento de estudos nas horas vagas ou dentro do ônibus.”

As respostas dos entrevistados apresentam *insights* importantes sobre as dificuldades enfrentadas e as medidas tomadas para melhorar o desempenho. Considerando o tempo de deslocamento entre a cidade e a universidade, revelam um desafio significativo compartilhado pelos entrevistados. Essas observações sugerem que o tempo de deslocamento pode impactar os níveis de desempenho acadêmico e profissional dos trabalhadores universitários, uma vez que consome uma parte significativa do seu tempo diário e contribui para o cansaço físico e mental. No entanto, é interessante considerar que cada entrevistado adota estratégias específicas para lidar com esses desafios, como estabelecer rotinas, aproveitar momentos disponíveis para estudar e evitar distrações, como o uso excessivo das redes sociais.

De acordo com Alves, Corrêa e Ferreira (2019), uma das concepções desenvolvidas por pesquisadores é a "fórmula" que estabelece que o desempenho é igual à interação entre as características pessoais e as influências externas da situação em que a pessoa se encontra, ou seja, a produtividade é moldada não apenas por suas habilidades pessoais, mas também pelas diversas influências externas. Esses fatores externos podem incluir o ambiente de trabalho, o contexto social, e até mesmo as demandas específicas de uma determinada tarefa. Dessa forma, a produtividade de um trabalhador ou estudante é influenciada por uma série de variáveis que vão além de suas próprias habilidades e competências.

Nesse sentido, buscando entender não apenas os fatores que afetam a produtividade, o questionamento 6 averiguou se a produtividade pode ser influenciada pela motivação e engajamento nas atividades acadêmicas/profissionais. Seguem algumas das declarações:

Entrevistado 03: “Sim, a produtividade é influenciada por inúmeros aspectos, e a **motivação** é essencial para **execução** das atividades de maneira positiva, deste modo se você se encontra motivado no **ambiente** de trabalho, bem como no ambiente acadêmico, você tende a ter uma **produtividade** melhor.”

Entrevistado 07: “Sim, se você não tem motivação desanima, começa a procrastinar, e a famosa **procrastinação** é a grande inimiga da organização, que gera conseqüências como a sobrecarga e estresse.”

Entrevistado 10: “Sim. Quando estou motivada os conteúdos parecem **fixar** facilmente e a motivação faz com que a **dedicação** seja maior.”

Diante das respostas dos entrevistados, é possível inferir que a motivação desempenha um papel importante na determinação da produtividade. Isso evidencia a sua relevância na capacidade de executar tarefas de maneira eficaz e eficiente, tanto no ambiente profissional quanto no acadêmico. A ausência de motivação não apenas prejudica a produtividade, mas também pode resultar em padrões comportamentais prejudiciais, agravando o estresse e a sobrecarga. Além disso, a motivação pode potencializar a capacidade de aprendizado e o desempenho acadêmico, ressaltando sua importância nos dois contextos. Quando alguém está motivado, é propenso a se dedicar mais às tarefas, o que pode resultar em um desempenho mais elevado e consistente.

Oliveira (2019) ressalta a importância da cultura organizacional como um fator determinante na busca pela produtividade, destacando seu potencial para estimular ou desmotivar os colaboradores em suas atividades. Por outro lado, Almeida (2023) enfatiza a necessidade de reconhecer a complexidade dos sentimentos e emoções individuais, os quais podem ser profundamente influenciados pelo ambiente de trabalho. Quando os indivíduos têm a oportunidade de realizar atividades que verdadeiramente os satisfazem, é mais provável que se sintam motivados e engajados. Assim, pode-se afirmar que a cultura organizacional e a satisfação individual estão interligadas, e investir em ambas é essencial para promover um ambiente de trabalho produtivo e estimulante.

No que concerne ao questionamento 3, “*Em sua percepção, qual é o papel do equilíbrio entre vida pessoal, acadêmica/profissional na sua produtividade? Como você busca alcançar esse equilíbrio?*” Abaixo, seguem algumas das contribuições feitas pelos entrevistados para responder tal questionamento:

Entrevistado 04: “É um papel importante para que se possa conseguir usufruir dessas áreas e **assimilar** o máximo possível de cada uma. Para buscar esse **equilíbrio**, está se tornando um pouco difícil, pois cada área está exigindo uma **atenção** maior por vez, o que dificulta estar sempre ativa em cada uma o tempo todo.”

Entrevistado 17: “Tento me desligar do WhatsApp para não ter contato permanente com **atribuições** do trabalho, e busco atividades que me trazem **bem-estar** aos finais de semana, quando não tenho que estudar. Mas confesso que não é com frequência que consigo manter o equilíbrio.”

Entrevistado 13: Não é fácil. Atualmente nos falta **tempo** e acredito que minha vida pessoal não tem **equilíbrio**. Faço de acordo com as **prioridades**.

Segundo as respostas apresentadas, compreende-se a importância de se ter um equilíbrio entre vida pessoal, acadêmica e profissional. No entanto, destaca-se a dificuldade dos entrevistados em alcançá-lo devido à variedade de áreas de interesse ou responsabilidades, cada uma exigindo atenção significativa. Isso torna desafiador estar plenamente envolvido em todas ao mesmo tempo. Por outro lado, alguns respondentes compartilham estratégias para lidar com a sobrecarga de trabalho e buscar equilíbrio, como desconectar-se do WhatsApp e buscar atividades de bem-estar durante os momentos de lazer. Contudo, é reconhecido que manter esse equilíbrio de forma consistente pode ser uma tarefa contínua e desafiadora.

A produtividade é um indicador fundamental para o sucesso e desempenho de empresas e organizações, representando a eficiência e eficácia com que uma pessoa ou equipe realiza suas tarefas, como destacado por Oliveira (2019). Nesse contexto, o equilíbrio entre vida pessoal, acadêmica ou profissional assume um papel crucial na promoção da produtividade. Quando uma pessoa consegue gerenciar suas responsabilidades e atividades pessoais de forma equilibrada, isso resulta em uma série de benefícios que impactam positivamente sua capacidade de ser produtiva. Além de reduzir o estresse, o equilíbrio entre essas áreas também contribui para a melhoria da concentração, motivação e bem-estar, favorecendo uma maior eficiência e eficácia na realização de suas tarefas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo buscou analisar a percepção de trabalhadores universitários em relação às variáveis tempo, bem-estar e produtividade. Para tal, elaborou-se a seguinte problemática: **como os trabalhadores universitários percebem as variáveis tempo, bem-estar e produtividade?**

Para responder a este questionamento, verificou-se que o tempo se revelou como um dos principais obstáculos para a eficiência nas atividades acadêmicas e profissionais, resultando também em sintomas de estresse e ansiedade. Por outro lado, a busca incessante por

produtividade muitas vezes levou à priorização do trabalho em detrimento da saúde e do bem-estar pessoal. É fundamental reconhecer que essa busca incessante nem sempre resulta nos melhores resultados, pois a exaustão e o esgotamento podem prejudicar a qualidade do trabalho e o desempenho acadêmico.

Esse estudo acadêmico pode servir como base para pesquisas sobre os impactos psicossociais da dupla jornada de trabalho e estudo, alimentando debates acadêmicos sobre políticas de apoio aos estudantes que enfrentam esse desafio. Além disso, a pesquisa contribui para o avanço do conhecimento nas áreas de psicologia organizacional, gestão do tempo e saúde mental. No âmbito do mercado, os resultados têm o potencial de orientar práticas de gestão de recursos humanos e políticas organizacionais voltadas para a promoção do bem-estar dos colaboradores que estudam, influenciando diretamente como as empresas lidam com questões relacionadas ao equilíbrio entre trabalho e estudo. Para a sociedade, a investigação procura sensibilizar os interessados acerca da importância de políticas e iniciativas que promovam o equilíbrio entre trabalho, estudo e qualidade de vida.

Sobre os fatores limitadores desta pesquisa, destaca-se, principalmente, a coleta das informações. Uma das principais dificuldades encontradas foi a obtenção de participantes para responder a entrevista. Devido à falta de retorno por parte de muitos contactados - alguns prometiam responder, mas não o faziam, enquanto outros ignoravam o pedido. Além disso, algumas das respostas obtidas foram pouco aprofundadas, o que dificultou a análise dos dados e a compreensão das percepções de alguns dos participantes. Adicionalmente, houve casos de respondentes que não se encaixavam perfeitamente no perfil buscado, sendo necessário excluí-los da análise para garantir a validade dos resultados.

Como sugestões para futuros estudos, seria pertinente examinar mais detalhadamente como as organizações podem criar ambientes de trabalho mais propícios ao equilíbrio entre trabalho, estudo e vida pessoal, considerando as necessidades específicas desse grupo, podendo incluir políticas de flexibilidade de horário, programas de apoio familiar, disponibilização de espaços para estudo ou relaxamento no local de trabalho e medidas para reduzir a carga de trabalho excessiva. E, por último, outra sugestão seria investigar o papel das tecnologias digitais e das ferramentas de gestão do tempo no equilíbrio entre trabalho, estudo e vida pessoal desse público-alvo, realizando uma análise das vantagens e desvantagens das diferentes ferramentas disponíveis, como elas são utilizadas no cotidiano e como podem ser melhoradas para atender às necessidades específicas dos trabalhadores universitários.

REFERÊNCIAS

- ABRAHÃO, A. L. B. et al. Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade, inclusão educacional e Treinamento, Desenvolvimento e Educação de Pessoas: uma revisão integrativa. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v.20, n.2, p.1025-1032, 2020.
- AEON, B.; FABER, A.; PANACCIO, A. Does time management work? A meta-analysis. **PLoS ONE**. v16(1), p.1-20, 2021.
- ALMEIDA, B. V. R. A Relação Entre Bem-Estar Emocional e Produtividade. **BIUS - Boletim Informativo Unimotrisaúde em Sociogerontologia**, v. 40, n. 34, p. 1-17, 2023.
- ALVES, M. B. CORRÊA, D. A.; FERREIRA, R. T. B. Desempenho Profissional e características comportamentais: uma pesquisa exploratória desenvolvida numa empresa de engenharia urbana. In: MARTINS, E. R (org). **Engenharia de Produção: gestão de qualidade, produção e operações**. 2. ed. São Paulo: Ed. Científica, 2021, p. 92-101.
- AYDOGDU, A. L. F. Gerenciamento do tempo entre estudantes de enfermagem: uma revisão integrativa. **Revista Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo**, v. 24, 2022.
- AZEVEDO, A. C. Das campanhas de produtividade ao trabalho humano: Uma evolução tecida nas teias do Estado Novo. **Cadernos Sociedade e Trabalho**, n.21, p. 121-134, 2021.

BARROS, R. C. S.; GOMES, R. L. R. O exercício físico como ferramenta de motivação e produtividade no meio corporativo. **Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana**, servicios académicos internacionales SL. ed. 254, 2019.

BELLA, K. M. J. Determinants Of The Impact Of Time Management On Work-Life Balance. **Journal of Management**. v.11(2), 2023.

BERTOCHI, G.; NICODEM, V.; MARTINS, M. A. M. As Teorias Administrativas e Suas Influências na Enfermagem. **Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc**, v. 5, 2020.

BOCKORNI, B. R. S.; GOMES, A. F. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, v. 22, n. 1, 2021.

BONI, V. H. F. **O Conceito de tempo de acordo com idade, sexo e escolaridade**. 2020. Trabalho de dissertação (Mestrado em psiquiatria e ciências do comportamento) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2020.

BRITO, A. P. G.; OLIVEIRA, G. S.; SILVA, B. A. A importância da pesquisa bibliográfica no desenvolvimento de pesquisas qualitativas na área de educação. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 44, 2021.

CORRÊA, J. S. **Os Desafios de Profissionais de Segurança Pública e Suas Relações com o Bem-Estar Social e o Bem-Estar Social no Trabalho**. Tese de Doutorado (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria- UFSM, Rio Grande do Sul, RS, 2022.

CORRÊA, J. S. et al. Bem-estar no trabalho e síndrome de burnout: Faces opostas no labor penitenciário. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, p. 1-30, 2019.

DHANABHAKYAM, M.; SARATH, M. Psychological Well being: A systematic Literature Review. **International Journal of Advanced Research in Science Communication and Technology**, v.3, p.603-607, 2023.

EDWARDS, K.; JENSEN, P. L. Design of systems for productivity and well being. **Applied Ergonomics**, v. 45, n. 1, p. 26-32, 2014.

EXAME. **Mais da metade dos brasileiros não conseguem conciliar trabalho e vida pessoal, aponta Deloitte**. 2023. Disponível em: <<https://exame.com/esg/mais-da-metade-dos-brasileiros-nao-conseguem-conciliar-trabalho-e-vida-pessoal-aponta-deloitte/>>. Acesso em: 04/09/2023.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. São Paulo: Artmed, 2009.

FREITAS, L. H. W. A influência do sentido da vida sobre o bem-estar. **Archives of Health**, Curitiba, v.1, n.6, p. 432-447, 2020.

KENNEDY, D. R.; PORTER, A. L. The Illusion of Urgency. **American Journal of Pharmaceutical Education**, v.86, n.7, 2022.

KIPPER, L. M.; NARA, E. O. B.; MENDES, F. I. Gestão por processos aplicada à gestão de projetos: uma metodologia para gerenciamento de projetos na indústria. **Sistemas & Gestão**, v. 8, n. 4, p. 402-414, 2013.

LAGUE, J. Q. D.; GALLON, S.; CERUTTI, P.S. Bem-Estar Subjetivo de Imigrantes Senegaleses. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v.18, n.2, p. 240-260, 2019.

LEITÃO, C. A entrevista como instrumento de pesquisa científica em Informática na Educação: planejamento, execução e análise. In: PIMENTEL, M.; SANTOS, E. (Org.) **Metodologia de pesquisa científica em Informática na Educação: abordagem qualitativa**. Porto Alegre: SBC, 2021. Cap. 7, v.3, p. 1-28.

NOGUEIRA, M. J.; SEQUEIRA, C. Preditores de bem-estar psicológico em estudantes do ensino superior. **Suplemento digital Rev ROL Enferm**, v.43, n.1, p. 356-363, 2020.

NOVASKI, V.; FREITAS, J. L.; BILLIG, O. A. Aplicação de matriz gut e gráfico de pareto para priorização de perdas no processo produtivo de uma panificadora. **International Journal of Development Research**, v. 10, n. 11, p. 42203-42207, 2020.

OLIVEIRA, G. S.; SOUZA, H.M. A importância da Gestão do Tempo para o modelo de trabalho Home Office. **Revista Campo do Saber**, v. 4, n. 2, p. 32-41, 2018.

OLIVEIRA, N. L. **A produtividade no Brasil: uma análise regional e setorial sobre seu desempenho e determinantes**. Trabalho de Dissertação (Mestrado em Ciência) - Universidade de São Paulo, USP, São Paulo, SP, 2019.

OMAN, S. **Understanding Well-being Data: New Social and Cultural Policy, Practice and Research**. p. 119-173, 2021.

PAPAGIANNIDIS, S.; MARIKYAN, D. Smart offices: A productivity and well-being perspective. **International Journal of Information Management**, v. 51, p. 1-11, 2020.

PAZ, M. G. T. A et al. Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: O papel mediador da cultura organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v.21, n.1, p. 1-37, 2020.

PEREIRA, M. N.; TREVELIN, A. T. C. Qualidade de vida no trabalho: a importância das pessoas nas organizações. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 1, p. 219-231, 2020.

PINO, M. C. et al. Exploring the Relationships between Personality and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Pro-Environmental Behaviors. **Social Sciences**, v. 13(6):278, p.1-12, 2024.

RAMOS, D. K. R.; PAIVA, I. K. S. D.; GUIMARÃES, J. Pesquisa qualitativa no contexto da Reforma Psiquiátrica brasileira: vozes, lugares, saberes/fazer. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, p. 839-852, 2019.

RIBEIRO, J. S. A. N.; NETO, M. T. R. Gestão do desempenho como ferramenta para vantagem competitiva sustentável. **Desafio Online**, v. 5, n. 2, 2017.

ROSSI, V. A. *et al.* Reflexões sobre bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v.16, n. 31, p. 151- 175, 2020.

SANTIAGO, C.; GURAT, M. The Effect of Pomodoro Technique on Student Mendelian Genetics Concept Mastery during Synchronous Remote Learning. **International Research Journal of Management, IT & Social Sciences**, v.10(4), p.233-243, 2023.

SEQUESSEQUE, R. M. A. C. **A Motivação Para o Desempenho Profissional: Caso de Estudo**. Trabalho de Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica e Recursos Humanos) - Instituto Politécnico de Setúbal, IPS, 2019.

SILVA, L. R. F. et al. A influência da motivação na produtividade do trabalho na representação comercial. **Revista de Administração IMED**, v. 5, n. 3, p. 241-249, 2016.

SOARES, A. F.; GUTIERREZ, D. M. D.; REZENDE, G. C. A satisfação com a vida, o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico em estudos com pessoas idosas. **GIGAPP Estudos Working Papers**, v.7, n.154, p. 275-29, 2020.

SOUSA, A. S. OLIVEIRA, S. O.; ALVES, L. H. A Pesquisa Bibliográfica: Princípios e Fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, v.20, n.43, p.64-83, 2021.

SOUZA, M. R. J.; CUNHA, P. H. B. A importância da Gestão do Tempo para o modelo de trabalho Home Office. **Revista Boletim do Gerenciamento**, v.24, n.1, p. 61-68, 2021.

TAVARES D.; LOPES, N.; GONÇALVES, C. M. Transformações do trabalho em contextos de pressão para o desempenho profissional. **Open Edition Journal**, 2022. Disponível em: <<http://journals.openedition.org/spp/10704>>. Acesso em: 19/10/2023.

TRENTIN, L. Práticas de gestão de pessoas: uma análise a partir da percepção dos gestores e dos não gestores. **Revista Alcance**, v. 28, n. 1, p. 82-96, 2021.

VIDAL, M. A Gestão do Tempo no Trabalho Docente: Uma Análise de Gênero no Contexto da Pandemia. **Revista Interações**, v.16, n.54, p. 94-105, 2020.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2005.