

MULHERES EM JORNADAS TRIPLAS

Gresiane Souza Santos de Oliveira, Vitória Caroline Pena da Silva ¹

Luiz Felipe Magnago Blulm ²

¹ Acadêmico do curso de administração

² Coordenador de curso Docente multivix - Serra

Resumo

O estudo investiga as estratégias de mães trabalhadoras para gerenciar a jornada de trabalho, os estudos e o cuidado dos filhos. O objetivo é compreender como essas mulheres enfrentam a sobrecarga de papéis e a gestão de fronteiras entre os diferentes domínios da vida. A pesquisa é qualitativa e utilizou entrevistas semiestruturadas, tratadas de acordo com a análise de conteúdo de Bardin. Os resultados mostram que para aquelas mães sem suporte, a conciliação representa ainda mais desafios, com a geração de cansaços físico e psicológico. Elas usaram estratégias como rotinas, comunicação constante e adaptações do ambiente doméstico. No entanto, a falta de suporte e recursos limitam, para muitas delas, a eficácia destas estratégias. O estudo conclui que a formulação de políticas de apoio e o aumento da participação dos participantes são fundamentais a fim de reduzir a sobrecarga das mães e aumentar o equilíbrio entre os diferentes domínios da vida.

Palavras-chave: Jornada Tripla; Mães Trabalhadoras; Gestão de Fronteiras; Sobrecarga de Papéis; Equilíbrio Trabalho-Vida.

1 Introdução

É notório que a cada dia as mulheres vem lidando com múltiplos papéis em seu cotidiano. A jornada tripla se refere a três grandes áreas nas quais carregam para conciliar o trabalho remunerado, cuidado com os filhos e os estudos. Cada uma dessas atividades exige grande esforço onde resulta em uma sobrecarga física e emocional (UDDIN, 2021).

Na sociedade contemporânea essa temática é de grande relevância, levando em consideração que as mudanças no mercado de trabalho e no âmbito familiar não

tem tido uma boa redistribuição das responsabilidades doméstica. As mulheres em especial no Brasil, são as principais responsáveis pela tarefa do lar e com os cuidados com os filhos, mesmo trabalhando em tempo integral e se qualificando por meio dos estudos. O acúmulo dessas responsabilidades afeta frequentemente a saúde mental das mulheres e criam barreiras ao progresso das suas carreiras e a continuidade dos estudos (TURETA; ARAUJO, 2015).

A necessidade de políticas públicas e iniciativas empresariais que promovam mais suporte, ofertando serviços e cuidado infantil, mais flexibilidade em licenças, horários de trabalho para que as mulheres possam exercer essas três frentes de forma menor exaustiva (UDDIN, 2021).

A sobrecarga nessas tarefas se resulta em grandes dificuldades específicas, esgotamento físico e mental é uma delas, a limitação de tempo para o desenvolvimento pessoal e o comprometimento de desempenho no trabalho e nos estudos. O acúmulo de responsabilidades gera um impacto negativo para a saúde e o bem-estar das mulheres, a necessidade de elaborar estratégias como gerenciamento eficientes em conciliar esses diferentes domínios (GRANT – VALLONE; ENSHER, 2001).

A eficácia na gestão dessas fronteiras é fundamental para diminuir o conflito entre esses papéis e diminuir os impactos negativos que surgem quando uma tarefa interfere na outra. Estratégias que estabelecem limites entre as responsabilidades e a busca de apoio em redes de suporte de família e amigos são formas de lidar com esses desafios. O conceito de gestão de fronteiras refere-se a capacidade em criar limites em diferente papéis, essa gestão é particularmente desafiadora devido à sobreposição de responsabilidades que as mulheres enfrentam em suas jornadas diárias (BANDAR, 2016).

Estratégias de gestão de fronteiras fundamentadas na Teoria das fronteiras referem-se as formas nas quais as pessoas gerenciam as fronteiras entre os diferentes domínios de suas vidas, como trabalho, cuidado com os filhos e estudos. Essas fronteiras podem ser mais exigentes ou mais flexíveis, dependendo das necessidades e circunstâncias de cada necessidade. Uma gestão eficiente dessas fronteiras busca diminuir o conflito entre diferentes situações (KREINER; HOLLENSBE ; SHEEP, 2009).

Existem diversas formas de estratégias, a estratégia temporal onde envolve organização do tempo para minimizar conflitos entre diferentes papéis. Estratégias comportamentais onde abordam a delegação de tarefas e criam redes de apoio tanto familiar como de amigos, compartilhando responsabilidades diminui a sobrecarga das mulheres e permitem que elas se concentram em outras áreas na vida. Estratégia física onde destinam espaços físicos dedicados para diferentes atividades como para trabalho e estudos (KREINER; HOLLENSBE; SHEEP, 2009).

Teoria das fronteiras tem como eficácia dessas estratégias integração ou segmentação de cada pessoa de acordo com sua necessidade e desejo. Estudos apontam que o trabalho remoto foi significativamente dinâmica no âmbito familiar para gerir essas fronteiras, onde mulheres adaptaram suas estratégias de acordo com cada responsabilidade e facilitou para um melhor equilíbrio e uma vida mais saudável entre os domínios da vida das mulheres (CHAKRABORTY; ALTEKAR 2021).

Apoio organizacional tem como fundamento ajudar as mulheres a ter maior equilíbrio com suas responsabilidades entre o trabalho e a vida pessoal. Flexibilidade de horários, licenças familiares e a implementação de ambientes de trabalho mais cômodo podem aliviar parte da carga sobre as mulheres, onde permite que elas desempenhem suas funções de forma mais eficiente e com menos estresse (ALLARD; HAAS ; HWANG, 2011).

Instituições educacionais, garantindo que as alunas que enfrentam jornadas triplas tenham acesso a suporte ou facilidades para quem estuda à distância, determina para a continuidade e sucesso acadêmico dessas mulheres (ALLARD; HAAS ; HWANG, 2011).

Posto isto, entender como as mulheres administram as fronteiras trabalho, cuidado com os filhos e estudos, nesse exposto se mostra relevante para um bom desempenho profissional e um bom desenvolvimento familiar e com os estudos. Sendo assim objetivo desse artigo é investigar as estratégias adotadas por mulheres trabalhadoras para gerenciar as fronteiras trabalho, lar e estudo.

A abordagem a mulheres que vivem em jornada tripla será realizado através de entrevistas, onde foi selecionado 13 mulheres que cursam ensino superior a relatar suas experiências com o assunto em abordagem da teoria das fronteiras e a mulher no século XXI.

2 Referencial teórico

2.1 Teoria das fronteiras

A teoria das fronteiras, proposta por Nippert-Eng (1996), sugere que os indivíduos tenham melhor gerenciamento na separação entre os domínios da vida pessoal e profissional ao criarem fronteiras psicológicas, comportamentais e físicas entre esses espaços. De acordo com essa perspectiva, as pessoas posicionam suas fronteiras de forma mais rígida ou mais fluida, dependendo de como integram ou separam os dois domínios (ASHFORTH, KREINER ; FUGATE, 2000).

Ao discutir a questão sobre fronteiras flexíveis e permeáveis sofre leve expansão. Sugerem que o processo de transição entre os papéis trabalho, estudos e vida pessoal, envolve uma negociação diária entre essas fronteiras, e o sucesso no gerenciamento dessas tarefas depende da clareza e controle sobre as fronteiras estabelecidas. Ainda Segundo o autor, a forma como essas fronteiras são geridas pode influenciar a identidade e o bem-estar do indivíduo (ASHFORTH; KREINER ; FUGATE, 2000).

As fronteiras são estabelecidas como linhas divisórias, físicas ou simbólicas, que separam diferentes domínios da vida, como o trabalho e a vida pessoal. Essas fronteiras são classificadas em físicas, temporais e psicológicas. Fronteiras físicas: Se refere aos limites tangíveis que dividem o ambiente de trabalho do ambiente doméstico, como a distância física entre o local de trabalho e o lar. fronteiras temporais: É relacionado ao tempo que se dedica a cada domínio, como as horas de trabalho e as horas de descanso ou lazer. Fronteiras psicológicas: Diz respeito às atitudes, comportamentos e estratégias psicológicas que as pessoas utilizam para separar ou integrar seus papéis pessoais e profissionais. A classificação das fronteiras visa entender como as pessoas organizam e gerem as interações entre ambos domínios (ARAÚJO; TURETA ; ARAÚJO, 2015).

Assim, existe também a ideia de fronteiras fortes e fronteiras fracas. As fronteiras fortes são aquelas que separam os domínios da vida pessoal da vida profissional, onde a interação é bem pouca entre eles. Com isso as fronteiras fracas são mais permeáveis, permitindo maior flexibilidade e integração entre os dois domínios. Pessoas com fronteiras fortes tendem a manter uma separação mais rígida entre o trabalho e a vida pessoal, enquanto aquelas com fronteiras fracas têm uma

maior facilidade em transitar entre ambos os espaços (POWELL; GREENHAUS, 2010).

As aplicações da Teoria das Fronteiras na vida organizacional, tem concentrado em como as pessoas gerenciam as fronteiras entre trabalho e vida pessoal. Sugerem que da forma que essas fronteiras são administradas influenciam positivamente no bem-estar, na satisfação no trabalho e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional (KREINER; HOLLENSBE; SHEEP, 2009).

Customização das Fronteiras: Se destaca em como as pessoas personalizam suas fronteiras de acordo com suas necessidades. Isso abrange melhores ajustes na rigidez ou permeabilidade dessas fronteiras, tendo maior controle sobre as demandas e entre os domínios pessoal e profissional. Essa customização pode ajudar a reduzir conflitos e aumentar o bem-estar. Estratégias de Gestão de Fronteiras: As pessoas podem usar como estratégias para gerenciar suas fronteiras da seguinte maneira: Separação: Manter diferentes papéis e não permitir que as tarefas do trabalho interfiram na vida pessoal. Integração: Se permite que o trabalho e a vida pessoal se misturem de forma flexível. Segmentação parcial: Trata-se de meio-termo entre separação e integração, depende das circunstâncias para as demandas se misturar ou não (KREINER; HOLLENSBE; SHEEP, 2009).

Papel das Organizações: As organizações têm um importante papel no apoio ao gerenciamento de fronteiras. Trabalho flexíveis, como o trabalho remoto e horários personalizados, podem facilitar para os funcionários a ter melhor domínio em suas fronteiras de acordo com suas necessidades, dando maior equilíbrio entre as demandas da vida pessoal e profissional (KREINER; HOLLENSBE; SHEEP, 2009).

Gestão do Estresse: A forma como as fronteiras são geridas influenciam direto no nível de estresse das pessoas. Fronteiras mal geridas como a sobreposição de tarefas pessoais e profissionais, aumentam o estresse, enquanto a criação de fronteiras ajudam a minimizar esses efeitos negativos (KREINER; HOLLENSBE; SHEEP, 2009).

Na gestão das fronteiras entre trabalho e vida pessoal, vem destacando como as tecnologias digitais têm impactado a separação e integração desses domínios. Ainda segundo o autor, tem tido acesso facilitado ao trabalho por meio de dispositivos móveis e plataformas digitais criando novos desafios para um melhor gerenciamento

de fronteiras. Aumento da Permeabilidade das Fronteiras: Na Era Digital, as fronteiras entre trabalho e vida pessoal tornam-se mais flexível, mais fácil que as demandas de um domínio invadam no outro. A disponibilidade constante, faz com que o trabalho se estenda além do horário normal, implicando no tempo e no espaço destinados à vida pessoal (KOSSEK, 2016).

Sobrecarga de Informação: A tecnologia vem facilitando a comunicação, como também sobrecarregando mais os indivíduos com informações, aumentando a dificuldade de desconectar-se do trabalho. O volume de e-mails, mensagens e notificações digitais criam urgências e pressões constante, dificultando a gestão eficiente do tempo e das fronteiras (KOSSEK, 2016).

Expectativa de Disponibilidade Permanente: A Era Digital gera uma cultura de "trabalho sempre conectado", onde as empresas e os colegas de trabalho esperam que as estejam acessíveis a qualquer momento. Essa expectativa pode prejudicar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, gerando estresse e burnout (KOSSEK, 2016).

Dificuldade de Desconexão: Se Desligar do trabalho se tornou mais desafiador, devido aos dispositivos móveis e as tecnologias digitais que permitem que o trabalho esteja presente em qualquer lugar e a qualquer hora. Isso dificulta a criação de fronteiras mais claras e firmes, já que a separação física e temporal entre os domínios é menos evidente (KOSSEK, 2016).

Flexibilidade X Exigências Aumentadas: Embora a tecnologia digital permita maior flexibilidade no trabalho como o trabalho remoto, também pode aumentar as exigências de produtividade e desempenho. O controle e a autonomia sobre o próprio tempo de trabalho podem ser corroídos pelo aumento de expectativas de resposta imediata e de resultados (KOSSEK, 2016).

Os indivíduos lidam com as fronteiras entre trabalho e vida pessoal, se destacando na influência da cultura local e as particularidades organizacionais. A administração das fronteiras varia conforme as características culturais e sociais. Os aspectos relevantes são:

Influência da Cultura Organizacional: A cultura de algumas organizações favorece a integração ou o segmento entre os papéis pessoais e profissionais das

peessoas. Empresas que valorizam a produtividade e a dedicação ao trabalho criam ambientes com fronteiras mais flexíveis, onde o trabalho se infiltra mais facilmente na vida pessoal (GUDI; VASCONCELOS, 2017).

Pressões Sociais e Familiares: É notório que no Brasil, a presença de pressões sociais e familiares influencia muito na gestão das fronteiras. As demandas familiares e as expectativas de suporte são partes importantes que moldam como as fronteiras são estabelecidas e mantidas (GUDI; VASCONCELOS, 2017).

Autonomia e Controle sobre o Trabalho: A autonomia no trabalho é um fator que impacta na administração das fronteiras. Os Profissionais com maior controle sobre seus horários e tarefas possui maior facilidade para desenvolver suas fronteiras, equilibrando de forma eficiente as tarefas de ambos os domínios (GUDI; VASCONCELOS, 2017).

São oferecidas perspectiva mais abrangentes sobre os desafios da administração das fronteiras, e possui foco na globalização e nas mudanças nas formas de trabalho. Se destacam como o trabalho remoto têm afetado a maneira como as fronteiras entre vida pessoal e profissional são geridas. Entre os principais pontos discutidos estão:

Trabalho Flexível e Desafios de Desconexão: Há argumentos que, o trabalho flexível ofereça maior liberdade e é mais conveniente, ele também cria desafios de desconexão. Possui a facilidade de trabalhar em qualquer lugar em qualquer momento podendo levar a um ciclo de trabalho contínuo, onde as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso se tornam cada vez mais indistintas (ADISA ET AL., 2019).

Impacto nas Relações Familiares: A excessiva permeabilidade das fronteiras entre trabalho e vida pessoal prejudicam as relações familiares. O aumento das demandas de trabalho pela conectividade digital, interfere na qualidade do tempo que possui com a família, o que resulta em conflitos familiares e impacto negativo no bem-estar pessoal (ADISA ET AL., 2019).

Segmentação vs. Integração: Alguns profissionais preferem manter uma divisão clara entre o trabalho e a vida pessoal, enquanto outros adotam uma abordagem mais integrada. O desafio é que, na prática, a cultura organizacional

muitas vezes força as pessoas a integrarem esses domínios, mesmo quando preferem mantê-los separados (ADISA ET AL., 2019).

2.2 Desafios e táticas de fronteiras

Tem como abordagem ocorrências que rompem a separação entre os domínios da vida pessoal e profissional. Essas violações ocorrem devido a demandas de trabalho que implicam nas tarefas do dia a dia, Com isso geram desconforto ou conflito para as mulheres, pois invadem a distinção que elas tentam manter entre esses dois aspectos de suas vidas.

Visto assim, a frequência e a gravidade das violações de fronteira variam de acordo com fatores organizacional, as expectativas sociais e as preferências individuais. Esses conflitos prejudicam o bem-estar e a produtividade, e as pessoas utilizam diferentes táticas para gerenciar e restaurar esses limites (KREINER; HOLLENSBE; SHEEP, 2009).

De acordo com esse contexto violações de fronteira entre vida pessoal e profissional, tem como termos a "intrusão" e o "distanciamento" onde são analisados para verificar as formas como essas fronteiras podem ser desrespeitadas ou mantidas.

Intrusão: Tem como destaque um tipo de violação em que as demandas e responsabilidades do trabalho entram no espaço pessoal das mulheres, disponibilidade fora do horário de expediente afetam o tempo reservado para a família ou lazer. A intrusão acontece frequentemente por conta de pressões organizacionais, exigindo que as pessoas estejam conectadas ao trabalho, mesmo fora do horário normal (HILL; DARLING; RAIMONDI ,2003).

A intrusão vem sendo discutida como diferentes tipos de fronteiras podendo ser propensas, pois dependem da flexibilidade e permeabilidade dessas fronteiras. Para eles a intrusão pode ser tanto física (como a presença de materiais de trabalho no ambiente doméstico) quanto psicológica (pensamentos de trabalho interferindo em momentos pessoais) (KREINER; HOLLENSBE; SHEEP,(2009).

Distanciamento: O distanciamento é o que diz contrário a intrusão, onde a pessoa cria uma separação entre as esferas pessoal e profissional, evitando que uma interfira na outra. Vem sendo abordado a respeito do distanciamento como uma

estratégia proativa para manter as fronteiras intactas. Para eles, o distanciamento ocorre quando o indivíduo adota comportamentos ou táticas específicas para evitar que o trabalho interfira na vida pessoal. Essas táticas são usadas para manter uma divisão clara e protegida entre os dois domínios, reduzindo o risco de violações de fronteira (HILL; DARLING; RAIMONDI, 2003).

2.3 Táticas de gerenciamento de fronteiras

Foi desenvolvido um estudo de como mulheres gerenciam as fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal com os estudos, e desenvolveu táticas de gerenciamento dessas fronteiras. Foram identificadas diferentes táticas que as pessoas utilizam para equilibrar suas responsabilidades e demandas em ambos domínios, de forma a diminuir conflitos e maximizar a integração ou a separação entre essas esferas (KREINER; HOLLENSBE; SHEEP, 2009).

Táticas comportamentais, essas táticas envolvem ações e comportamentos específicos para manter uma fronteira transparente entre as esferas da tripla jornada. Podem ser adotados comportamentos diferentes em cada contexto para evitar interferências de um domínio no outro. Esse tipo de tática está focado em adaptar o comportamento pessoal para manter as fronteiras.

Táticas temporais referem-se à organização do tempo entre as demandas do trabalho, estudo e cuidado com os filhos. Envolvem o controle consciente sobre como o tempo é alocado para cada esfera, permitindo que o indivíduo defina períodos específicos para o trabalho e para os outros domínios. Estabelecer horários de trabalho rígidos ou garantir intervalos dedicados exclusivamente à família. Essa tática é utilizada para evitar a sobreposição de atividades que competem pelo tempo do indivíduo.

Táticas físicas, essas táticas focam na criação de separações espaciais ou físicas claras entre o ambiente de trabalho e o ambiente de vida pessoal. Isso pode incluir trabalhar em locais designados apenas para o trabalho ou manter espaços da casa dedicados apenas à vida pessoal. Ao definir fronteiras físicas, o indivíduo consegue proteger suas ideias e administrar melhor seu tempo e sua rotina diária.

Táticas comunicativas envolvem a negociação e expectativas com outras pessoas sobre os limites entre o trabalho, cuidado com os filhos e os estudos. Pode

incluir conversas com colegas de trabalho, supervisores e familiares para deixar claro quando o indivíduo estará disponível para trabalhar e quando estará focado em questões pessoais. Estabelecer essas expectativas de forma sucinta ajuda a reduzir mal-entendidos e facilita o gerenciamento das fronteiras entre os domínios.

2.4 Os Desafios das Mulheres no Gerenciamento das Fronteiras

Os desafios enfrentados pelas mulheres ao gerir as fronteiras englobam barreiras institucionais, culturais e estruturais que influenciam na participação e a liderança feminina em contextos tradicionalmente dominados por homens (GRADY; MCCARTHY, 2008).

As mulheres vêm enfrentando grandes desafios relacionados ao gênero que restringem sua atuação, além da ciência de que certos papéis, como o gerenciamento de fronteiras, são alocados a figuras masculinas, devido ao caráter militante dessas funções. Essas barreiras resultam em uma sub-representação feminina em posições de liderança (SMITH ET AL, 2011).

A ampliação dessa discussão ao incluir a discriminação estrutural enfrentada pelas mulheres em setores como segurança e defesa. Gera uma necessidade de mudança nas práticas organizacionais e culturais que geram desigualdades, exigindo uma transformação, mas também na maneira como as mulheres são vistas e apoiadas dentro dessas instituições (ARAUJO; TURETA; ARAUJO, 2015).

As demandas conflitantes entre carreira e família tem respeito das múltiplas jornadas que os indivíduos tendem enfrentar ao conciliar vida profissional, vida pessoal e estudos. São demandas altamente influenciadas pela intensiva do trabalho moderno, o aumento das expectativas profissionais e a crescente complexidade das relações familiares. O conflito trabalho-família pode existir quando as exigências do seu tempo, de sua energia ou de compromisso de um papel dificultam a realização dos requisitos do outro. Ainda segundo o autor esses conflitos prejudicam tanto o desempenho profissional quanto a qualidade das relações familiares, além de impactar toda rotina diária, afetando também o bem-estar e psicológico dos indivíduos (GRADY; MCCARTHY 2008).

Visto então que as demandas conflitantes entre carreira e família também são adaptadas por fatores contextuais, como normas culturais e sociais que

influenciam o comportamento organizacional e familiar. Destacam ainda que essas tensões são ampliadas por questões de gênero, onde, em muitos casos, as mulheres ainda enfrentam maiores pressões para equilibrar suas responsabilidades familiares com suas carreiras. Como horários flexíveis e licenças parentais, podem ajudar a minimizar esses conflitos, promovendo maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal (ARAUJO; TURETA; ARAUJO, 2015).

Refere-se em como os indivíduos e as organizações lidam com as fronteiras entre essas duas situações. A integração acontece quando os limites entre os domínios de trabalho e vida pessoal são menos exigentes, permitindo uma melhor conciliação entre ambas atividades. Tem uma melhor aplicação em trabalhos remotos ou em horários flexíveis, nos quais as pessoas combinam mais livremente as exigências profissionais e atividades pessoal (ARAUJO; TURETA; ARAUJO, 2015).

Com isso, a separação interfere entre os dois domínios, com limites mais bem definidos. Pessoas que preferem separar trabalho e família tendem a estabelecer fronteiras mais exigentes, evitando que as demandas de uma fronteira interfiram na outra. Essa separação pode ajudar a manter um equilíbrio emocional, evitando que as preocupações de uma tarefa não interfiram na outra, proporcionando mais controle sobre ambas atividades em suas rotinas diárias (ARAUJO; TURETA; ARAUJO, 2015).

É primordial para facilitar um melhor gerenciamento e um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal/familiar. Esse apoio pode vir de diversas fontes, como a própria organização, da comunidade e etc. No âmbito organizacional, como horários flexíveis, teletrabalho, creches no local de trabalho e programas de bem-estar, são essenciais para reduzir o conflito entre os papéis de trabalho e família. Ainda assim, Grady e McCarthy ressaltam a importância do suporte de amigos e gestores para criar um ambiente de trabalho compreensivo e solidário, permitindo que os indivíduos lidem melhor com as pressões externas (GRADY; MCCARTHY, 2008).

O apoio externo inclui a comunidade e as relações sociais como um suporte familiar, com a divisão iguais das responsabilidades domésticas e o apoio emocional de cônjuges, amigos e familiares desempenham um alto papel para reduzir o estresse e ter um bom equilíbrio entre as demandas. Com essas formas de apoio externo podem facilitar muito a vida das famílias que buscam gerenciar suas carreiras sem comprometer o bem-estar e familiar (BRUE, 2019).

Mulheres empreendedoras enfrentam uma série de desafios que limitam seu crescimento e sucesso no mundo dos negócios. Esses desafios tem relação com fatores sociais, culturais, econômicos e institucionais, e criam barreiras únicas para as mulheres no empreendedorismo. Um dos principais obstáculos é o acesso limitado a recursos financeiros, as mulheres frequentemente têm mais dificuldade em conseguir crédito, financiamento de investidores e capital de risco, devido a preconceitos de gênero no setor financeiro (GUDETA; VAN ENGEN, 2017).

Ainda segundo o autor, redes de contatos, e as oportunidades de networking, que são fundamentais para o sucesso empresarial, muitas vezes são menos acessíveis às mulheres, que podem não estar inseridas nos círculos tradicionais de negócios dominados por homens. E um outro grande desafio é a concorrência entre as responsabilidades familiares e empresariais. As mulheres com muita frequência enfrentam uma carga desproporcional de tarefas domésticas e responsabilidades com os filhos, o que dificulta a dedicação total ao empreendimento (GUDETA; VAN ENGEN, 2017).

Além disso, Gudeta e Van Engen ressaltam os tipos de gênero e a discriminação que ainda permanecem no ambiente empresarial, criando uma desconfiança em relação à capacidade das mulheres como líderes de negócios. Isso pode resultar em uma menor credibilidade e oportunidades de parceria para mulheres empreendedoras, além de aumentar a pressão para que elas provem constantemente seu valor (GUDETA; VAN ENGEN, 2017).

O patriarcado exerce um impacto profundo no equilíbrio entre trabalho e lar, na sociedade em que normas patriarcais são dominantes. Eles argumentam que o patriarcado, favorece os homens e aumentam a subordinação com as mulheres, impõe uma divisão de trabalho desigual entre os gêneros, tanto no espaço doméstico quanto no profissional. O patriarcado aprimora a ideia de que as mulheres são as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelo cuidado dos filhos, mesmo quando elas também têm carreiras profissionais. Esse desequilíbrio de responsabilidades aumenta a sobrecarga das mulheres, gerando conflitos entre o tempo e a energia necessária para atender às demandas do trabalho e da família. O que intensifica o desafio para as mulheres que tentam equilibrar os dois domínios (ADISA; ABDULRAHEEM; ISIAKA, 2019).

2.5 O papel da mulher no século XXI

Nos anos anteriores, as mulheres enfrentaram e superaram barreiras históricas e culturais, avançando para novas posições de poder e influência. A entrada no mercado de trabalho, acompanhada pela luta por igualdade salarial e direitos laborais, tornou-se uma das conquistas mais notáveis. Ainda segundo o autor, a presença feminina em setores profissionais cresce cada dia mais, rompendo com estereótipos de gênero e redefinindo as normas sociais (ALVES, 2016).

Além disso, a atuação política das mulheres tem se tornado cada vez mais elevada, ressaltando que a participação crescente de mulheres em parlamentos e em cargos executivos tem sido um fator primordial para a implementação de políticas públicas que promovam igualdade de gênero e direitos das mulheres. Contudo, apesar dessas conquistas, as mulheres ainda enfrentam desafios consideráveis no século XXI. A desigualdade salarial persiste, a violência de gênero continua a ser uma realidade gritante e a conciliação entre vida profissional e responsabilidades familiares ainda representam obstáculos para muitas mulheres. Esses desafios mostram que, os avanços sejam substanciais, o caminho para a plena igualdade de gênero ainda exige esforços contínuos e mudanças estruturais profundas (MARTINI; SOUZA, 2015).

Nas últimas décadas, o mercado de trabalho sofreu um crescimento significativo com a participação feminina, tendo avanços importantes para a equidade de gênero. A presença das mulheres se expandiu, inclusive em setores que antes eram predominado masculinos, como tecnologia, engenharia e finanças. Com isso, a presença feminina em cargos de liderança também teve um grande aumento, as mulheres vêm assumindo papéis estratégicos e influenciando a cultura organizacional (MARTINI; SOUZA, 2015).

Estudos apontam o impacto positivo da participação de mulheres. De acordo com o relatório da ONU Mulheres (2015), a ingressão das mulheres em diversas indústrias contribuiu para uma reestruturação significativa das relações de trabalho, contribuindo para ambientes mais inclusivos e colaborativos. A presença feminina em cargos de liderança foi associada a grandes benefícios, como o aumento da inovação e da eficiência das equipes, além de melhores resultados financeiros para as empresas. Essas conquistas também engajam para o empoderamento das

mulheres, fortalecendo sua independência financeira e ampliando suas oportunidades de carreira (KANTER, R. M. 1977).

Assim, apesar dessas conquistas, as mulheres ainda enfrentam barreiras estruturais e culturais que limitam seu potencial no mercado de trabalho. A desigualdade salarial é um dos exemplos mais relevantes, com as mulheres recebendo menos que os homens para desempenhar as mesmas funções. Sendo assim, a dificuldade de acesso a cargos de liderança reflete uma cultura empresarial que, muitas vezes, ainda privilegia o masculino. De acordo com a ONU Mulheres (2015), essas barreiras mostram a necessidade de grandes mudanças nas estruturas organizacionais e culturais para que a igualdade de gênero se iguale de fato (EAGLY, A. H., & CARLI, L. L., 2007).

As desigualdades de gênero no mercado de trabalho permanecem um desafio no século XXI, em relação às diferenças salariais e de oportunidades. Mesmo ocupando funções iguais, as mulheres ainda recebem salários inferiores aos dos homens. Globalmente visto a diferença salarial média entre homens e mulheres é de aproximadamente 20%, segundo estimativas da ONU, embora esse percentual varie entre países e setores. A diferença salarial entre homens e mulheres no país permanece em quase todas as áreas, mesmo entre pessoas com níveis iguais de escolaridade e experiência. O mercado de tecnologia e engenharia, a diferença salarial é muito elevada, evidenciando a subvalorização das mulheres em setores dominados por homens (ALVES, 2016).

Segundo o autor, quando comparado a outras regiões, o Brasil tem grande avanço, mais de forma moderada e ainda se encontra atrás de países da Europa e da América do Norte, que têm adotado políticas mais incisivas para reduzir a desigualdade de gênero. Em países nórdicos, como Suécia e Noruega, onde igualdade salarial são mais rigorosas, a diferença entre os recebimentos de homens e mulheres é relativamente menor. Em contrapartida, na América Latina, a situação é semelhante à do Brasil, com grandes diferenças salariais e uma menor presença feminina em cargos de liderança. Essa diferença salarial reflete em muitos desafios estruturais e culturais que perpetuam a desigualdade de gênero. Além da diferença de remuneração, o acesso limitado a cargos de liderança e as dificuldades para alcançar posições de destaque são obstáculos que restringem as oportunidades das

mulheres e limitam seu avanço profissional, criando um grande impacto no desenvolvimento econômico e social do país (ALVES, 2016).

Além da participação institucional, mulheres com lideranças em movimentos sociais têm desempenhado um papel muito importante para a igualdade de gênero. Personalidades como Malala Yousafzai e Angela Davis trouxeram à tona questões como o direito à educação e os direitos civis, influenciando políticas globais e inspirando movimentos locais. No Brasil, lideranças como Marielle Franco, embora tenha sofrido um fim trágico, simbolizou a luta pelos direitos das minorias e das mulheres, representou uma voz poderosa no combate à violência de gênero e racial. Ainda segundo o autor: Essas lideranças e movimentos sociais têm gerado grandes impactos, onde pressionam governos a implementar políticas públicas que promovam a igualdade de gênero, combatam a violência contra a mulher e incentivem a inclusão das mulheres em todas as esferas sociais e políticas (MARTINI; SOUZA, 2015).

A vida da mulher é marcada por diversas responsabilidades, sendo um dos grandes desafios do século XXI conciliar as demandas do trabalho, da família e dos estudos, autocuidado. No Brasil, essa questão é agravada pela cultura que vê o papel doméstico somente como função feminina, mesmo em tempos em que o mercado de trabalho é cada vez mais inclusivo. Esse fenômeno é conhecido como “jornada tripla”, em que as mulheres desempenham, ao mesmo tempo, funções de trabalho remunerado, responsabilidades domésticas e cuidado familiar. As mulheres atuais lidam com a tripla jornada ao tentarem equilibrar o trabalho formal com tarefas do lar e cuidados com a família, o que resulta em uma sobrecarga significativa, essas atividades implicam diretamente no tempo e na energia disponível para cada esfera da vida, mostrando como se fosse comum as mulheres se sentirem na necessidade de “dar conta” de todos os papéis, muitas vezes priorizando as necessidades dos outros ao invés das suas próprias necessidades (ALVES, 2016).

Para enfrentar esses desafios, algumas mulheres buscam alternativas como a redistribuição das tarefas domésticas e o apoio de redes de suporte, como familiares e serviços terceirizados. No entanto, essas soluções nem sempre são viáveis para todas as famílias, principalmente em famílias de baixa renda, onde o custo de ajuda adicional pode ser inviável e a rede de apoio nem sempre está disponível. Medidas para apoio no lar e no ambiente de trabalho embora estejam sendo implementadas, o

avanço para um verdadeiro equilíbrio requer mudanças culturais e institucionais (ALVES, 2016).

Essa sobrecarga na saúde física e mental das mulheres resulta no acúmulo de responsabilidades e a falta de tempo para o autocuidado e cumprimento de outras tarefas necessárias do dia a dia, podem contribuir para o aumento de níveis de estresse e burnout, caracterizados pelo esgotamento físico e mental, perda de motivação e sensação de exaustão. Essa pressão diária está associada ao desenvolvimento de doenças psicossomáticas, como insônia, ansiedade e problemas cardiovasculares, devido ao alto nível de cortisol produzido em situações de estresse prolongado (ALVES, 2016).

A sobrecarga mental e a pressão social para atender a todos esses papéis contribui para o sentimento de culpa e de inadequação, quando a mulher sente que não está cumprindo com excelência todas as suas funções. Ainda segundo o autor esse ciclo afeta o bem-estar emocional, levando a consequências de longo prazo na saúde mental, principalmente entre aquelas que não têm acesso a redes de apoio (ALVES, 2016).

A educação desenvolve um papel muito importante no empoderamento das mulheres, é um dos principais impulsionadores de sua autonomia social, econômica e pessoal no século XXI. Com o aumento do acesso à educação, principalmente ao ensino superior, as mulheres vêm conquistando mais espaço no mercado de trabalho e, conseqüentemente, mais independência e poder de decisão sobre suas próprias vidas. Esse processo é uma das forças que transformam a sociedade, promovendo igualdade de gênero e ajudando a redefinir o papel da mulher em várias questões. A educação vem sendo um grande fator para o empoderamento das mulheres, dando acesso à educação que é um direito humano básico e um poderoso controle sobre suas esferas. Ao longo das últimas décadas, o aumento das oportunidades educacionais para mulheres e meninas ajudou a reduzir a disparidade de gênero na educação (MARTINI; SOUZA, 2015).

No Brasil, esse avanço é muito notável, o número de mulheres matriculadas em instituições de ensino superior supera o de homens, e elas têm conquistado destaque acadêmico em várias áreas. Essa conquista faz com que as mulheres tenham mais autonomia econômica, participem ativamente de decisões familiares e

comunitárias e ocupem posições de liderança no mercado de trabalho. Ainda segundo o autor a educação não apenas fornece conhecimento técnico, como também contribui para que as mulheres desenvolvam senso crítico e habilidades de negociação, aumentando sua capacidade na tomada de decisão e influência. Além disso, a educação fortalece a autoestima, estimulando o desenvolvimento de um olhar crítico sobre a sociedade e seus próprios papéis diante dela (MARTINI; SOUZA, 2015).

Estudos mostram que as mulheres vêm predominando em diferentes níveis de educação. As mulheres representam cerca de 60% dos estudantes do ensino superior no Brasil, e essa predominância se estende a várias áreas de atuação, incluindo setores tradicionalmente dominados por homens. A presença feminina no ensino superior tem impactos diretos em sua posição social e econômica, pois permite maior inserção no mercado de trabalho, melhores salários e mais possibilidades de ascensão profissional. Ainda segundo o autor, essa conquista educacional vem impactando positivamente na economia. Com maior qualificação, as mulheres contribuem para o crescimento econômico e para a inovação em várias áreas, especialmente nos setores que exigem alta especialização. Essa participação feminina tem se mostrado muito importante para o desenvolvimento econômico e social, e sua presença em cargos de liderança demonstra a importância da educação como fator de transformação social (MARTINI; SOUZA, 2015).

3 Metodologia e método da pesquisa

Para a coleta de dados dos participantes do estudo, foram realizadas entrevistas em profundidade, seguindo um roteiro semiestruturado inspirado no modelo de Uddin (2021). A amostra foi composta por treze mães, selecionadas de acordo com critérios específicos, como ter filhos, trabalhar fora e estar matriculadas em instituições de ensino. As entrevistas ocorreram de maneira online, utilizando a plataforma Teams, bem como de forma presencial.

O período de coleta de dados abrangeu os meses de setembro a outubro de 2024, coincidente com o andamento do ano letivo das participantes. Cabe ressaltar que todas as entrevistas só foram conduzidas após o consentimento informado e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assegurando que as participantes compreendessem o caráter voluntário da pesquisa, a garantia de

confidencialidade das informações e o anonimato de suas identidades. Além disso, os dados coletados permanecem sob caráter confidencial e acessíveis apenas aos pesquisadores, conforme descrito no Termo de Confidencialidade.

Antes da realização das entrevistas, foi enviado às participantes um questionário sociodemográfico, com o intuito de caracterizar o perfil da amostra. Todas as entrevistas foram transcritas e submetidas a um sistema de codificação para facilitar a análise temática. A análise dos dados foi realizada com base na técnica de análise de conteúdo de Bardin (2011). As codificações seguiram as estratégias da teoria fundamentada de Kreiner, Hollensbe e Sheep (2009), que incluem categorias comportamentais, temporais, comunicativas e físicas. As respostas das participantes foram categorizadas de acordo com as perguntas do roteiro, permitindo a identificação de similaridades nos discursos.

3.1 Amostra

Após a coleta de dados, a amostra foi composta por 13 participantes, cujas idades variaram de 21 a 47 anos. Todos os participantes estavam cursando o ensino superior, com áreas de estudo diversificadas, como Direito, Administração, Educação Física, Pedagogia e Engenharia. A carga horária de trabalho semanal dos participantes variou significativamente, indo de 8 a 44 horas, com um participante relatando que deixou o emprego para cuidar dos filhos.

Em relação ao tempo dedicado aos estudos, também houve variação. A maioria dos participantes informados dedicaram de 1 a 15 horas semanais ao estudo, com alguns ajustando essa carga horária conforme suas possibilidades ou de acordo com os horários de trabalho. Notou-se que a maior parte dos participantes conciliava uma rotina de trabalho de 40 a 44 horas semanais com os estudos superiores, evidenciando o esforço de conciliar as exigências acadêmicas, profissionais e familiares.

A caracterização detalhada dos participantes, conforme apresentada na tabela, mostra a diversidade na gestão do tempo entre trabalho e estudo, destacando os desafios enfrentados pelas mães trabalhadoras ao tentarem equilibrar esses diferentes domínios da vida. As informações serão comprovadas sem a identificação dos participantes para garantir o anonimato e a confidencialidade dos dados.

Quadro 1 - Informações demográficas da Amostra

Participante	Idade	Horas semanais trabalhadas	Horas semanais de estudo	Escolaridade	Curso
1	21	40H semanais	8 Horas	Superior cursando	Direito
2	33	25H semanais	5 horas	Superior cursando	Educação Física
3	47	44H semanais	4 Horas	Superior cursando	Administração
4	28	Sai do serviço pra cuidar dos filhos	4 Horas	Superior cursando	Administração
5	37	40H semanais	3 Horas	Superior cursando	Administração
6	36	44H semanais	3 horas	Superior cursando	Educação Física
7	30	30H semanais	1 Hora	Superior cursando	Pedagogia
8	31	8H semanais	1Hora	Superior cursando	Educação Física
9	42	40H semanais	15 Horas	Superior cursando	Engenharia
10	35	44H semanais	10 horas	Superior cursando	Educação Física
11	35	44H semanais	4 Horas	Superior cursando	Educação Física
12	33	44H semanais	Quando dá	Superior cursando	Tecnólogo radiologia e Direito
13	34	44H semanais	12 Horas	Superior cursando	Administração

Fonte: dados da pesquisa

4 Análise das entrevistas

A primeira pergunta direcionada aos participantes buscou entender as dificuldades enfrentadas para conciliar o trabalho, os estudos e o cuidado com os filhos. As respostas revelaram uma série de desafios, sendo que a falta de rede de apoio foi apontada como o principal obstáculo, pois a ausência de suporte externo e familiar intensifica a sobrecarga. Além disso, as entrevistadas mencionaram a falta de tempo, o sobrecarregamento físico e mental causado pela rotina intensa, a dificuldade de cuidar de crianças pequenas sem suporte constante e a falta de flexibilidade no trabalho como fatores que complicam ainda mais essa conciliação. Para enfrentar essas dificuldades, muitos participantes mencionaram a necessidade de negociar horários e rotinas com parceiros ou familiares para equilibrar as responsabilidades, como uma delas afirmou: “Quando tenho atividades importantes, meu marido tenta sair mais cedo do trabalho para ficar com nossa filha”. (Participante 13)

Outras participantes estabeleceram rotinas rigorosas, dedicando-se aos estudos principalmente à noite ou durante o sono das crianças, como ressaltado por uma mãe: “Preciso seguir uma rotina, senão não consigo fazer nada.”(Participante 6). Além disso, o apoio emocional e logístico de familiares, como a ajuda de uma sogra para cuidar dos filhos, foi citado como fundamental: “Minha sogra me ajuda muito,

especialmente quando preciso de um tempo para estudar." (Participante 5). Algumas mães também realizam espaços específicos para o estudo em casa, separando fisicamente o ambiente de trabalho e o cuidado com os filhos: "Tenho um cantinho no quarto onde estudo, e minha filha já sabe que não pode me interromper quando estou lá." (Participante 7).

A participante 1, que é casada e tem um filho, relatou que não conta com uma rede de apoio, o que torna a tarefa de conciliar trabalho, estudos e cuidados com o filho mais desafiadora. Ela afirmou que negocia os horários para gerenciar as responsabilidades, mas mesmo assim em certos momentos não consegue dar conta. Segundo ela:

No trabalho, eu acabei me sobrecarregando bastante. Na faculdade, não tenho tempo específico para estudar; não consigo parar para estudar. Levo ele para a faculdade porque não tenho com quem deixar , então, às vezes, nem consigo prestar atenção na aula, porque ele está lá fazendo bagunça. Também levo ele para o trabalho, e como ele exige muita atenção, acaba deixando de fazer algumas tarefas no serviço.

A segunda pergunta feita aos participantes abordou o impacto da jornada tripla na saúde física e mental. Todos os participantes relataram um impacto negativo significativo, destacando cansaço constante, estresse, sobrecarga psicológica e falta de tempo para o autocuidado. A convivência contínua das responsabilidades de trabalho, estudo e cuidado com os filhos foi descrita como desafiadora e exaustiva, resultando em uma integração forçada de tarefas que afetou os limites entre os diferentes domínios da vida. Embora algumas entrevistadas tenham reconhecido a necessidade de ajustar suas rotinas para atender às demandas de todos os papéis, a experiência foi caracterizada como desgastante e estressante.

A participante 2,3,4,6,12, também não possuem uma rede de apoio e relatam dificuldade para equilibrar os diversos papéis. Elas destacam que a falta de suporte externo contribui para o cansaço mental e físico, especialmente por ter que estudar à noite após realizar as tarefas domésticas e cuidar dos filhos. Sobre a rotina quando lhe foi perguntado qual o impacto da jornada tripla na sua saúde física e mental, uma das mulheres destacou:

"Afeta muito, especialmente o psicológico e a autoestima. Deixei de ter tempo para mim. Amo minha filha, mas sem uma rede de apoio, tudo se torna mais difícil. Antes, eu malhava, me cuidava, era vaidosa, mas depois que ela nasceu, tive que abrir mão de muitas coisas. Hoje, sinto que estou

constantemente sobrecarregada. Agora mesmo, estou com dor na garganta e no corpo, e fico desesperada porque não posso adoecer”.

As participantes 5,7,8,9,10,11,13 possuem apoio de familiares, o que facilita o gerenciamento das responsabilidades. A participante 5, divorciada e mãe de uma filha, conta com o suporte do namorado para gerenciar suas responsabilidades diárias. Ela afirmou que o apoio emocional e logístico foi essencial para aliviar a carga de trabalho e permitir que ela se dedicasse mais tempo ao estudo. A participante 7 relatou que consegue organizar suas tarefas de maneira mais eficiente devido ao suporte que recebe da família, destacando: “Minha família me ajuda bastante, principalmente nos momentos em que preciso estudar”. A participante 8, casada e mãe de um filho, conta com o apoio do marido, que permite que ela se dedique a estudos em momentos específicos. Ela utiliza táticas físicas, criando um espaço de estudo em casa, onde pode separar as atividades de trabalho e os cuidados com o filho. “Meu marido fica com nosso filho enquanto eu estudo no meu cantinho”.

As participantes afirmaram que a rede de apoio é um fator crucial para o gerenciamento das responsabilidades entre trabalho, estudo e cuidados com os filhos, corroborando os achados de Grady e McCarthy (2008) e Brue (2019), que destacam a importância do suporte externo na conciliação das diferentes esferas da vida. Das 13 participantes, apenas 6 mencionaram contar com algum tipo de apoio externo, como familiares, parceiros ou outros cuidadores, o que facilitou a organização das responsabilidades e proporcionou maior equilíbrio entre os papéis. As participantes 1, 2, 3, 4, 6 e 12, que não possuem uma rede de apoio significativa, relatam maior dificuldade para manter o foco nos estudos e para conciliar as demandas diárias, resultando em maior cansaço físico e mental. Por outro lado, as participantes 5, 7, 8, 9, 10, 11 e 13 indicaram que o apoio de familiares e parceiros foi essencial para aliviar a sobrecarga e melhorar a gestão do tempo, como observado por Araujo, Tureta e Araujo (2015) e Gudeta e Van Engen (2017).

Essa diferença de suporte reflete as normas sociais no hemisfério sul, conforme apontado por Adisa, Abdulraheem e Isiaka (2019), onde a responsabilidade pelo cuidado infantil ainda recai majoritariamente sobre as mães, especialmente em famílias monoparentais. Além disso, a falta de participação ativa dos pais na criação dos filhos agrava o desequilíbrio entre as esferas da vida das mães solteiras. Conforme mostrado no quadro 2, observa-se que as mães solteiras enfrentaram

maiores dificuldades, uma vez que não contaram com qualquer tipo de apoio do pai dos filhos. Das participantes casadas, apenas uma reporta a participação ativa à participação nas responsabilidades domésticas e no cuidado com os filhos.

Quadro 2 - Rede de apoio das participantes

Participante	Idade	Nº de filhos	Estado civil	Rede de apoio
1	21	1	Casada	Sem rede de apoio
2	33	1	Solteira	Sem rede de apoio
3	47	3	Solteira	Sem rede de apoio
4	28	2	Casada	Sem rede de apoio
5	37	1	Divorciada	Namorado
6	36	1	Casada	Sem rede de apoio
7	30	1	Casada	Familiares
8	31	1	Casada	Marido
9	42	1	Casada	Mãe
10	35	1	Solteira	Avó
11	35	1	Casada	Pais e sogros
12	33	1	Divorciada	Sem rede de apoio
13	34	1	Casada	Mãe

Fonte: dados da pesquisa

A terceira pergunta das entrevistas explorou as estratégias utilizadas pelos participantes para gerenciar suas responsabilidades de trabalho, faculdade e cuidados com os filhos. A maioria das entrevistadas especializadas no uso de rotinas rígidas e organização como elementos centrais para conciliar as diferentes tarefas do dia a dia.

Muitas entrevistadas falaram sobre a importância de manter uma rotina e uma organização clara para lidar com as múltiplas demandas. Uma participante afirmou: "Estudo de manhã, enquanto meu filho está na escola, e faço o máximo que posso nesse período." Outra mãe é responsável pelo uso de tecnologia para melhorar a rotina: "Use uma agenda digital para organizar as atividades do dia, assim consigo visualizar melhor o que preciso fazer." Algumas entrevistadas destacaram a espiritualidade como uma estratégia de enfrentamento. O suporte familiar também foi citado como essencial para o equilíbrio, com uma das participantes afirmando. Além disso, algumas mães mencionaram a importância de estabelecer prioridades e aprender a lidar com o que é mais urgente: "Aprendi a priorizar o que é mais urgente e a não me cobrar tanto."

O Quadro 3 apresenta as táticas de fronteiras impostas pelos participantes deste estudo. As estratégias foram organizadas de acordo com os grupos sugeridos

na Teoria das Fronteiras de Kreiner, Hollensbe e Sheep (2009), que incluem: comportamentais, temporais, comunicativas e físicas.

Quadro 3 - Táticas de fronteiras utilizadas pelas participantes

Tática de Fronteira	Participantes que a Utilizaram	Descrição
Comunicativas	1, 2, 4, 6	Negociam com filhos ou rede de apoio para delimitar quando podem estudar/trabalhar e quando precisam estar presentes.
	7, 10, 12	Usam estratégias de comunicação com colegas e familiares para dividir responsabilidades.
	9, 11, 13	Combinam tarefas ou solicitam ajuda da rede de apoio para aliviar responsabilidades durante o estudo/trabalho.
	5	Comunicação com filhos para que respeitem horários de estudo.
Temporais	1, 3, 6	Gerenciam o tempo criando rotinas para estudos, trabalho e cuidado com os filhos, reservando momentos exclusivos para cada tarefa.
	2, 4, 7, 9	Usam cronogramas para equilibrar os momentos de estudo e trabalho.
	10, 11, 12	Organizam suas tarefas em blocos de tempo para equilibrar responsabilidades.
	8, 13	Criação de rotinas que otimizam tempo e permitem o manejo de tarefas múltiplas.
Comportamentais	2, 3, 5	Pedem ajuda à rede de apoio para aliviar responsabilidades ou delegar tarefas.
	7, 9, 12	Redirecionam tarefas para a rede de apoio ou buscam ajuda no ambiente familiar.
	10, 11, 13	Usam amigos, colegas ou serviços pagos para facilitar o gerenciamento das responsabilidades.
Físicas	4, 6	Criam espaços específicos em casa para estudo/trabalho ou levam o filho para locais de trabalho onde podem gerenciar as duas responsabilidades.
	8, 9	Adaptam o ambiente físico para separar os papéis e responsabilidades.
	12, 13	Rearranjam espaços domésticos ou no trabalho para facilitar a conciliação entre papéis.

Fonte: dados da pesquisa

Muitas participantes mencionaram a falta de uma rede de apoio, o que tornou ainda mais desafiador o equilíbrio entre trabalho, estudo e cuidado com os filhos. Essa ausência de suporte externo foi especialmente evidente entre mães solteiras

ou sem suporte familiar consistente, resultando em uma sobrecarga significativa. Essas mães, sem a possibilidade de delegar parte das responsabilidades, precisaram recorrer de forma mais intensa às táticas de fronteira, como organizar rotinas mais rígidas e adaptar suas estratégias conforme a demanda diária. Tal situação reflete a importância de uma rede de apoio, conforme apontado por Grady e McCarthy (2008) e Brue (2019), que destacam o impacto positivo que o suporte externo pode ter na saúde mental e na produtividade das mulheres em jornadas triplas.

Na ausência de apoio familiar, muitas participantes precisaram adotar táticas comportamentais e físicas para tentar manter o equilíbrio necessário entre suas responsabilidades. A criação de um espaço específico para estudo ou trabalho foi uma adaptação recorrente, destacada como essencial para manter o foco e separar os papéis. No entanto, essa estratégia depende de recursos e condições físicas do ambiente, que nem sempre estão disponíveis para todas as mães. Essa limitação mostra que, embora seja uma solução viável para algumas, a eficácia dessa tática é reduzida para aquelas que enfrentam restrições de espaço ou recursos, reforçando a necessidade de um suporte mais amplo e acessível para lidar com a sobrecarga diária.

5 Conclusão

O estudo sobre mulheres em jornadas triplas demonstrou que a falta de uma rede de apoio consistente é um fator central que agrava a sobrecarga física e mental das participantes. Foi evidenciado que, sem suporte externo, as mulheres precisam recorrer a estratégias de gestão de fronteiras mais intensas, como rotinas rígidas e adaptações físicas em casa. Contudo, essa tática apresenta limitações, especialmente para mães solteiras ou aquelas sem suporte familiar.

Os resultados também indicam a importância do apoio familiar no gerenciamento das responsabilidades diárias, destacando que parceiros, familiares e até os próprios filhos desempenham um papel fundamental na criação de um ambiente mais equilibrado para mães em jornadas triplas. No entanto, as limitações da pesquisa devem ser consideradas, uma vez que a amostra foi qualitativa e composta por 13 participantes. Os resultados não podem ser generalizados, pois refletem um contexto social, cultural e econômico específico do Brasil. O trabalho também sugere a necessidade de novos estudos para aprofundar o impacto dessas

estratégias em diferentes contextos sociais e culturais, possibilitando uma compreensão mais abrangente das barreiras enfrentadas por essas mulheres e das soluções mais eficazes para o seu enfrentamento.

REFERÊNCIAS

- ADISA, TA; ABDULRAHEEM, I.; ISIAKA, SB **Restrições patriarcais e equilíbrio entre vida pessoal e profissional: as experiências de funcionárias nigerianas.** *Gênero, Trabalho e Organização* , v. 26, n. 3, pág. 813-828 , 2019. DOI : <https://doi.org/10.1108/GM-07-2018-0095> .
- ALVES, José Eustáquio Diniz. Desafios da equidade de gênero no século XXI. *Revista Estudos Feministas*, v. 24, n. 2, p. 629-638, 2016.
- ARAÚJO, LR; TURETA, C.; ARAÚJO, LC **Fronteiras simbólicas: Uma revisão sobre a interação entre as esferas do trabalho e da vida pessoal.** *Revista Brasileira de Gestão e Negócios* , v. 54, pág. 115-133, 2015.
- BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jaqueline. **O progresso das mulheres no Brasil 2003–2010.** Rio de Janeiro: CEPIA; ONU Mulheres, 2011.
- BRUE, K. **Equilíbrio entre vida profissional e pessoal para mulheres na liderança: Uma jornada de autoconsciência.** *Revista de Educação em Liderança* , v. 2, pág. 33-46, 2019. DOI : <https://doi.org/10.12806/V18/I2/R3> .
- CHAKRABORTY, S.; ALTEKAR, R. **Impactos da pandemia e trabalho remoto.** *Revista Internacional de Trabalho Remoto* , v. 3, pág. 215-230, 2021.
- EAGLY, AH; CARLI, LL *Através do Labirinto: A Verdade Sobre Como as Mulheres se Tornam Líderes* . Harvard Business School Press, 2007.
- FONTANELLA, Bruno José Barcellos; RICAS, Janete; TURATO, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Cadernos de saúde pública*, v. 24, p. 17-27, 2008. GRADY, G.;
- GRADY, Geraldine; MCCARTHY, Alma M. Work-life integration: experiences of mid-career professional working mothers. *Journal of Managerial Psychology*, v. 23, n. 5, p. 599-622, 2008.
- GRANT-VALLONE, EJ; ENSHER, EA **Impactos da sobrecarga de trabalho sobre a saúde mental e produtividade.** *Revista de Comportamento Organizacional* , v. 4, pág. 487-504, 2001.
- GROSSI, Miriam Pillar. A Revista Estudos Feministas faz 10 anos: uma breve história do feminismo no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, v. 12, p. 211-221, 2004.
- GUDETA, EK; VAN ENGEN, ML **Estilos de gerenciamento de limites entre trabalho e vida pessoal de mulheres empreendedoras na Etiópia: “escolha” ou imposição?** *Revista de Pequenas Empresas e Desenvolvimento Empresarial* , v. 3, pág. 368-386 , 2017. DOI : <https://doi.org/10.1108/JSBED-02-2017-0073> .

HILL, EJ; QUERIDO, CA; RAIMONDI, VM **Conflito trabalho-família e saúde mental: Uma meta-análise comparando trabalho tradicional e mediado por tecnologia.** *Revista de Psicologia da Família* , v. 17, n. 3, pág. 438-450, 2003.

KANTER, RM **Homens e Mulheres da Corporação** . Livros Básicos, 1977.

KREINER, GE; HOLLENSBE, CE; SHEEP, ML **Equilibrando fronteiras e pontes: Negociando a interface trabalho-lar por meio de táticas de trabalho de fronteira.** *Revista Academia de Administração* , v. 4, pág. 704-730 , 2009. DOI : <https://doi.org/10.5465/amj.2009.436699> .

MARTINI, Méry Terezinha; SOUZA, Fernanda. Mulher do século XXI: conquistas e desafios do lar ao lar. In: **VI Congresso Integrado de Ensino, Pesquisa e Extensão (CIEPE)**. 2016. p. 346-346. ONU Mulheres. *O Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016: Transformar as Economias para Realizar os Direitos* . ONU Mulheres, 2015.

UDDIN, Mahi. Addressing work-life balance challenges of working women during COVID-19 in Bangladesh. **International Social Science Journal**, v. 71, n. 239-240, p. 7-20, 2021.