

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ISADORA BORGES SQUILASSI

**Compreendendo os imbricamentos da Tripla Jornada de Trabalho Feminina e o
Burnout em mulheres empreendedoras**

UBERLÂNDIA

2024

ISADORA BORGES SQUILASSI

**Compreendendo os imbricamentos da Tripla Jornada de Trabalho Feminina e o
Burnout em mulheres empreendedoras**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade Federal de
Uberlândia, como requisito parcial para
obtenção do título de psicólogo.

Orientador: Prof^ª Dr^ª Heila Magali da Silva Veiga

UBERLÂNDIA

2024

ISADORA BORGES SQUILASSI

Compreendendo os imbricamentos da Tripla Jornada de Trabalho Feminina e o Burnout em mulheres empreendedoras

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de psicólogo.

Aprovado em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Heila Magali Veiga

Universidade Federal de Uberlândia

Prof.^a Dr.^a Lúcia Carolina Oliveira-Silva

Universidade Federal de Uberlândia/Australian National University

Prof.^a Dr.^a Raíssa Bárbara Nunes Moraes Andrade

Universidade Federal de Lavras

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos a todas as pessoas que contribuíram de alguma forma para a realização deste Trabalho de Conclusão de Curso. Em primeiro lugar, quero agradecer à minha orientadora/professora Heila Magali da Silva Veiga pela orientação, apoio e incentivo ao longo de todo o processo de elaboração deste trabalho. Seus conselhos e sugestões foram fundamentais para o meu desenvolvimento acadêmico e profissional. À minha família, especialmente aos meus pais, Kenya e Márcio, e aos meus irmãos, Ana Luisa e João Pedro, pelo amor incondicional, compreensão e apoio ao longo de toda a jornada acadêmica. Sem o seu encorajamento e suporte, esta conquista não seria possível.

Agradeço também aos meus colegas de curso, pela troca de experiências, pelo apoio mútuo e pela amizade ao longo dos anos de estudo. Cada um de vocês deixou uma marca indelével em minha trajetória acadêmica. Aos professores e funcionários da instituição, pelo comprometimento, dedicação e pelo conhecimento compartilhado ao longo desta jornada. Seu empenho em proporcionar um ambiente de aprendizagem estimulante e desafiador foi fundamental para o meu crescimento acadêmico e pessoal. Agradeço também a todas as participantes da pesquisa, cuja colaboração e disposição foram essenciais para a obtenção dos dados e informações necessárias para este trabalho.

Dedico este trabalho à memória eterna de minha querida amiga Valentina que, não apenas me apresentou aos conceitos fundamentais da igualdade de gênero, mas também acendeu, sem perceber, em mim a chama da paixão pela pesquisa nesse tema tão relevante.

Por fim, dedico um agradecimento especial a todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho, mesmo que não mencionadas nominalmente. Suas contribuições foram igualmente valiosas e significativas.

Que este trabalho possa contribuir de forma positiva para o avanço do conhecimento em nossa área e para o benefício da sociedade como um todo.

Muito obrigada a todos!

Isadora Borges Squilassi.

RESUMO

Resumo: A tripla jornada enfrentada por mulheres empreendedoras é complexa e desafiadora, refletindo as múltiplas responsabilidades diárias, trabalho doméstico e a criação dos filhos, o que pode afetar a qualidade de vida e a saúde mental, especialmente o *burnout*. As mulheres empreendedoras além da tripla jornada, enfrentam barreiras relacionadas ao gênero, sexismo, dificuldade no acesso a crédito, falta de formação empreendedora e de rede de apoio. O objetivo geral do trabalho é compreender os imbricamentos da tripla jornada de trabalho e o *burnout* em mulheres empreendedoras. **Método:** Foram selecionadas por conveniência 8 mulheres empreendedoras que atuavam em diferentes segmentos, eram casadas e com filhos. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas e realizada análise de conteúdo (Bardin, 2011), análise de unidades de significado (Moreira et al., 2005) e a Síntese Qualitativa (Major & Savin-Baden 2010). **Principais resultados:** Ao analisar o *corpus* das falas das participantes emergiram cinco categorias representativas de suas experiências, a saber: “falta de rede de apoio”, “menor sofrimento de condições laborais”, “exaustão”, “falta de formação empreendedora”, “conflito família-trabalho”. A categoria mais citada foi exaustão e refere-se a uma sensação de sobrecarga física e emocional devido às demandas de conciliar trabalho, responsabilidades familiares e os desafios inerentes ao empreendedorismo. As mulheres frequentemente relataram sentir-se esgotadas devido à pressão de administrar múltiplos papéis. **Discussão:** Os dados evidenciam a presença inquestionável da tripla jornada de trabalho feminina, com condições desfavoráveis e disparidades salariais. Para mulheres empreendedoras, esse desafio complexo impacta a saúde mental e qualidade de vida. O entrelaçamento de *burnout*, gênero e empreendedorismo destaca a importância de políticas sensíveis ao gênero e apoio estrutural para enfrentar os desafios específicos enfrentados por mulheres empreendedoras, sendo necessárias novas investigações que aprofundem os relacionamentos, especialmente em mulheres em vulnerabilidade ou minorias. A tripla jornada, associada ao risco de *burnout*, destaca a urgência de soluções que promovam a igualdade de gênero e o equilíbrio nas responsabilidades femininas com vistas a promover um ambiente de trabalho mais saudável para as mulheres.

Palavras Chave: TRIPLA JORNADA; EMPREENDEDORISMO; BURNOUT.

ABSTRACT

Summary: The triple workday faced by women entrepreneurs is complex and challenging, reflecting multiple daily responsibilities, household chores, childcare, which can affect quality of life and mental health, especially burnout. Female entrepreneurs, in addition to the triple workday, face gender-related barriers, sexism, difficulty in accessing credit, lack of entrepreneurial training, and support networks. The overall objective of the study is to understand the interplay of the triple workday and burnout in female entrepreneurs. **Method:** Convenience sampling was used to select eight women entrepreneurs from different sectors, all of whom were married and had children. Semi-structured interviews were conducted, and content analysis (Bardin, 2011), analysis of units of meaning (Moreira et al., 2005), and Qualitative Synthesis (Major & Savin-Baden 2010) were performed. **Main results:** Analysis of the participants' speech corpus revealed five categories representing their experiences: "lack of support network", "less suffering from labor conditions", "exhaustion", "lack of entrepreneurial training" and "family-work conflict". The most cited category was exhaustion, referring to a feeling of physical and emotional overload due to the demands of balancing work, family responsibilities, and the inherent challenges of entrepreneurship. Women often reported feeling drained due to the pressure of managing multiple roles, which can negatively affect their mental health and quality of life. **Discussion:** The data highlight the undeniable presence of the triple female workday, with unfavorable conditions and wage disparities. For women entrepreneurs, this complex challenge impacts mental health and quality of life. The intertwining of burnout, gender, and entrepreneurship underscores the importance of gender-sensitive policies and structural support to address the specific challenges faced by women entrepreneurs, requiring further research to deepen relationships, especially among vulnerable or minority women. The triple workday, associated with the risk of burnout, underscores the urgency of solutions that promote gender equality and balance in women's responsibilities, aiming to promote a healthier work environment for women.

Keywords: TRIPLE WORKDAY; ENTREPRENEURSHIP; BURNOUT.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Revisão Sistemática de Literatura

28

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Categorias que integram a vivência da mulher mãe empreendedora	17
Tabela 2 - Detalhamento dos artigos encontrados na revisão sistemática de literatura	48
Tabela 3 - Descrição das participantes do estudo	31
Tabela 4 - Categorias identificadas a partir da análise das entrevistas	33

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	11
2.REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1. MULHER E MERCADO DE TRABALHO	21
2.2. ADOECIMENTO DE MULHERES NO TRABALHO	22
2.2. BURNOUT	22
2.3. MULHERES EMPREENDEDORAS	24
2.4. SAÚDE MENTAL DE MULHERES EMPREENDEDORAS	26
3.REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA SOBRE SAÚDE MENTAL DE MULHERES EMPREENDEDORAS	28
4. MÉTODO	30
4.1. AMOSTRA	30
4.2. INSTRUMENTOS	31
4.3. PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS	32
5. RESULTADOS	33
6. DISCUSSÃO	35
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
8. REFERÊNCIAS	39
9. ANEXOS	48

Introdução

A inserção da mulher no mercado de trabalho é um tema que vem sendo estudado há muitas décadas, por se tratar de um processo muito importante que revolucionou a organização social. Um momento histórico importante para a entrada das mulheres no mercado de trabalho foi a Revolução Industrial no final do século XVIII e início do século XIX. Com a ascensão das fábricas, surge com ela uma demanda por uma grande quantidade de mão de obra. Nesse cenário, as mulheres foram inseridas como uma forma de mão de obra barata e disponível (Humphries, 2010; Amaral, 2012). Com isso, as condições de trabalho eram extremamente precárias e as mulheres recebiam salários mais baixos em comparação aos homens. Segundo Humphries (2010), em 1851, as mulheres representavam cerca de 40% da força de trabalho na indústria têxtil britânica, mas recebiam apenas cerca de um terço dos salários pagos aos homens. A entrada das mulheres no mercado de trabalho foi um marco importante na transformação da estrutura socioeconômica e das relações de gênero (Siqueira & Samparo, 2017; Amaral, 2012).

Ao longo do tempo, várias mudanças ocorreram no contexto trabalhista, tanto em termos de políticas públicas quanto de transformações sociais e culturais. Uma dessas mudanças foi a luta pelos direitos das mulheres, que buscavam igualdade de oportunidades e melhores condições de trabalho. O movimento feminista desempenhou um papel fundamental nesse processo, ao questionar os estereótipos de gênero e reivindicar igualdade salarial e acesso a cargos de poder (Tedesco & Souza, 2020; Astorga, 2019; Blau & Khan, 2017).

Apesar dos avanços alcançados, *ainda* persistem desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as mulheres continuam a enfrentar significativas barreiras e obstáculos na sua jornada em direção a posições de liderança e na obtenção de remuneração equivalente àquela auferida pelos homólogos masculinos (Fórum Econômico Mundial, 2020). Segundo o IBGE (2019), os dados de Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, mostram que uma mulher negra no Brasil recebe, em média, cerca de 44,4% do rendimento médio do homem, que está no topo da escala salarial. Nesse sentido, o *Global Gender Gap Report 2020* do Fórum Econômico Mundial revelou que o Brasil ocupa a 130ª posição entre 153 países em termos de igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham trabalhos semelhantes, mesmo ainda anos depois da sua inserção no mercado como “mão de obra barata”.

Além da desigualdade salarial, as mulheres também enfrentam uma série de preconceitos e estereótipos no mercado de trabalho. Muitas vezes, eram vistas como trabalhadoras de segunda classe, incapazes de realizar trabalhos considerados "masculinos". Beller (1982) relata que nos Estados Unidos, na década de 1870, as mulheres eram frequentemente impedidas de trabalhar como telefonistas devido à crença generalizada de que suas vozes não eram adequadas para essa ocupação. Essa percepção discriminatória refletia os estereótipos de gênero da época, que limitavam as oportunidades de trabalho para as mulheres (Amaral, 2012).

No entanto, a partir do século XX, a inserção da mulher no mercado de trabalho começou a se acelerar. Durante as guerras mundiais, as mulheres desempenharam um papel crucial na força de trabalho, ocupando posições em setores como saúde, educação e indústrias de guerra (Anderson, 2009). De acordo com o estudo de Anderson (2009), durante a Segunda Guerra Mundial, as mulheres britânicas trabalhavam em média 50 horas por semana, em uma ampla gama de empregos, desde operárias em fábricas até bombeiras e motoristas de ônibus.

No período de 1985 a 1990, ao analisar a participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil, Bruschini (2000) destaca um notável crescimento nesse índice, tornando-se um acontecimento de grande relevância. Esse crescimento não apenas reflete a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas também marca a superação de estereótipos e barreiras que anteriormente limitavam suas oportunidades profissionais.

Durante esse período, as mulheres desempenharam um papel significativo no aumento da população economicamente ativa, em comparação aos homens. Enquanto as taxas de atividade dos homens se mantiveram estáveis, as das mulheres cresceram consideravelmente. Essa expansão pode ser atribuída a uma série de fatores como: mudanças sociais, avanços legislativos e políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero e o empoderamento feminino. No entanto, é necessário adotar uma abordagem cuidadosa ao examinar o crescimento da participação das mulheres no trabalho, pois parte desse aumento foi impulsionado pela ampliação do conceito de trabalho. Anteriormente, o trabalho era definido de forma mais restrita, limitando-se às atividades remuneradas no mercado formal. No entanto, ao longo do tempo, houve uma valorização e reconhecimento de outras formas de trabalho, como o trabalho doméstico, cuidado familiar, atividades empreendedoras informais e trabalho voluntário (Cotrim, et al., 2020; Siqueira & Bussinguer, 2020; Fernandez, 2019).

A inclusão dessas atividades no conceito de trabalho ampliou a compreensão do papel das mulheres na economia e na sociedade, dado que essas atividades sempre foram realizadas predominantemente por mulheres. Essa mudança na definição de trabalho também evidencia a necessidade de uma análise mais abrangente das desigualdades de gênero no mercado de trabalho (Querino, et al., 2012; Fernandez, 2019; Tedesco & Souza, 2020).

Para compreender plenamente a inserção das mulheres no mercado de trabalho, é necessário ir além de um enfoque meramente teórico e histórico e considerar os fatores sociais que influenciam essa realidade, como as noções de feminilidade. É importante reconhecer que essas concepções impostas às mulheres muitas vezes vêm de mulheres pertencentes às classes dominantes, fruto de uma rivalidade feminina que é alimentada pela lógica da dominação que permeia o mundo masculino (Campos & Zanella, 2022; Tedesco & Souza, 2020; Cerqueira, et al., 2019).

Nesse contexto, as mulheres da classe popular são submetidas a estereótipos degradantes devido à sua experiência no trabalho assalariado, principalmente em fábricas. Essas condições levaram muitas mulheres a adotarem gostos e estilos associados às mulheres de classe média, como uma forma de se afastar da imagem masculinizada que estava vinculada às trabalhadoras (Lenine & Sanca, 2022; Cerqueira et al., 2019). Esse processo de dissociação entre o trabalho e a idealização da feminilidade contribuiu para que os homens se apropriaram desses estereótipos e até mesmo se orgulhasse do trabalho manual, enquanto aqueles que não o realizavam eram ridicularizados. Essa dinâmica reforçou ainda mais a separação entre o trabalho e a noção de feminino, que atualmente é compreendida por meio de um conjunto de ideias sobre estilo, aparência e comportamento (Weinstein, 2010).

Essa análise mais aprofundada revela a complexidade das relações de gênero no contexto do trabalho e como as noções de feminilidade são influenciadas por dinâmicas sociais e históricas. A imposição de estereótipos degradantes às mulheres trabalhadoras da classe popular não apenas reforça desigualdades e preconceitos, mas também perpetua uma visão limitada e restritiva do que significa ser mulher no contexto profissional (Lenine & Sanca, 2022). Superar esses estereótipos e desafiar as normas de gênero é fundamental para promover uma sociedade mais igualitária, onde as mulheres tenham a liberdade de serem quem são e de se realizarem em suas escolhas profissionais (Cerqueira, et al., 2019; Cotrim, et al., 2020).

Neste contexto, Cotrim, Teixeira e Proni (2020) ressaltam a importância do avanço da legislação trabalhista e das políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero. Essas medidas têm contribuído significativamente para promover a inclusão e o empoderamento feminino no mercado de trabalho brasileiro. Além disso, o estudo enfatiza a relevância de programas de capacitação e treinamento específicos para mulheres, visando ampliar suas oportunidades de emprego e permitir avanços em suas carreiras profissionais (Oliveira, et al. 2021; da Costa, 2018; Braga, et al., 2021).

Vale destacar que, apesar dos avanços conquistados pelas mulheres no mercado de trabalho ao longo dos anos, ainda existem inúmeros desafios a serem superados. A desigualdade salarial, por exemplo, entre homens e mulheres persiste em muitos países, como, por exemplo, nos Estados Unidos onde as mulheres recebem em média 80% do salário dos homens (Blau & Kahn, 2017).

Além disso, as mulheres *ainda* enfrentam preconceitos e estereótipos no ambiente de trabalho, o que pode dificultar sua ascensão profissional. A Proposta de Lei (PL) de igualdade salarial no Brasil, aprovada na Câmara dos Deputados no dia 04 de maio de 2023, é um tema de grande importância no contexto da busca pela equidade de gênero no mercado de trabalho. A legislação visa combater a disparidade salarial entre homens e mulheres, que historicamente têm recebido remunerações desiguais pelo desempenho de funções semelhantes. A PL tem como objetivo principal estabelecer mecanismos que garantam a transparência salarial, exigindo que as empresas demonstrem de forma clara e objetiva os critérios utilizados na definição dos salários, evitando assim a discriminação de gênero. Além disso, a proposta prevê a implementação de políticas de promoção da igualdade salarial, como a realização de auditorias e ações afirmativas, visando corrigir as disparidades existentes.

Uma das manifestações dessa desigualdade é a segregação ocupacional, um fenômeno persistente que perpetua a concentração de mulheres em profissões tradicionalmente consideradas "femininas" e, conseqüentemente, subvalorizadas. Essa segregação não apenas restringe as oportunidades de ascensão profissional e remuneração justa para as mulheres, mas também contribui para a perpetuação de normas de gênero e estereótipos que moldam as expectativas sociais (Bruschini, & Lombardi, 2018; Cerqueira, et al., 2019).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) trouxe à luz uma realidade alarmante: as mulheres continuam sendo direcionadas para setores de serviços e cuidados

peçoais, onde os salários são notoriamente mais baixos e a valorização social é limitada. Embora essas ocupações sejam fundamentais para o funcionamento da sociedade e tenham um impacto direto na qualidade de vida de muitos, elas frequentemente são negligenciadas em termos de remuneração e reconhecimento. Essa situação reflete não apenas uma desvalorização das contribuições femininas para a economia, mas também perpetua a ideia de que o trabalho realizado por mulheres é intrinsecamente menos valioso do que aquele desempenhado por homens.

Essa segregação ocupacional, por sua vez, decorre de uma combinação complexa de fatores, incluindo estereótipos de gênero e normas culturais arraigadas que influenciam as escolhas de carreira e perpetuam a desigualdade. A disseminação de tais estereótipos ao longo das gerações contribui para a manutenção dessa divisão ocupacional, pois muitas vezes as mulheres são socializadas a acreditar que determinadas profissões são mais "apropriadas" para elas, frequentemente ligadas a cuidados, ensino e trabalho administrativo (Gerson, 2009; Schwendler, 2020; da Costa, 2018).

Além disso, a própria cultura organizacional muitas vezes não é receptiva às mudanças necessárias para romper com essa segregação. Políticas e práticas desiguais em relação à promoção, mentorias e desenvolvimento profissional podem limitar as oportunidades de avanço das mulheres em áreas predominantemente masculinas, perpetuando a desigualdade (Gerson, 2009; Schwendler, 2020; da Costa, 2018).

Como apontado por Gerson (2009), a desvalorização sistemática das ocupações femininas contribui para que essas profissões sejam caracterizadas por salários inferiores e menor prestígio social. Essa desigualdade econômica não é apenas injusta, mas também limita as oportunidades de autonomia financeira e independência das mulheres. A promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho requer uma abordagem multifacetada que aborda tanto as questões estruturais quanto às normas culturais que contribuem para essa desigualdade persistente (Oliveira, et al., 2021; da Costa, 2018; Braga et al., 2021).

Outra forma de discriminação de gênero no mercado de trabalho é a falta de oportunidades de carreira para as mulheres. Mesmo quando têm a mesma qualificação e experiência que os homens, elas ainda enfrentam barreiras para avançar em suas carreiras e alcançar posições de liderança. Essa falta de oportunidades de carreira é uma das razões pelas quais a presença de mulheres em cargos de liderança ainda é tão baixa em muitas empresas e

organizações (Vieira & Calife, 2022; Siqueira & Bussinguer, 2020). Para Grosser e McCarthy (2018), a representação de mulheres em cargos de gerência sênior é menor do que a de homens em todos os países do *mundo*.

Além disso, as responsabilidades domésticas e familiares muitas vezes recaem desproporcionalmente sobre as mulheres, o que implica em uma carga adicional de trabalho, conhecida como "tripla jornada"; um fenômeno amplamente estudado na literatura científica brasileira recente. A tripla jornada de trabalho feminina refere-se à combinação das responsabilidades profissionais com as tarefas domésticas e cuidados familiares. Essa sobrecarga pode gerar estresse, exaustão e dificuldades na conciliação entre vida profissional e pessoal (Vieira & Amaral, 2013). Essa situação é agravada pela persistência de expectativas culturais e sociais que atribuem às mulheres a responsabilidade exclusiva pelo cuidado da casa, dos filhos e, em muitas das vezes, do marido (Oliveira, et al., 2021; da Costa, 2018; Braga, et al., 2021; Soares et al., 2021; Oliveira & Baeta; 2021).

Sabe-se que a persistência da tripla jornada é causada, em grande parte, pela manutenção de estereótipos de gênero. Assim, estudos, como o de Higgins et al. (2004), têm comprovado o que mulheres vivenciam diariamente: a existência de uma expectativa social de que elas sejam as principais responsáveis pelo cuidado da casa e dos filhos, mesmo quando têm empregos formais. E não é de se admirar que essa expectativa leva muitas mulheres a enfrentarem uma carga de trabalho insustentável, o que pode afetar negativamente sua saúde e carreira, dificultando, também, a conquista da igualdade de gênero no mercado de trabalho, uma vez que muitas vezes são levadas a renunciarem a algum componente dessa tripla jornada: muitas vezes sendo o emprego formal o escolhido, por vários dos fatores já trazidos anteriormente.

A falta de políticas públicas apropriadas é um outro fator determinante na perpetuação da tripla jornada de trabalho feminina. Bruschini e Lombardi (2018) destacam a ausência de licenças de maternidade e paternidade adequadas e remuneradas em muitos países, o que resulta na responsabilidade exclusiva das mulheres pelo cuidado dos filhos. A ausência de licenças adequadas impõe uma carga desproporcional de trabalho às mulheres, limitando suas opções e tornando-as as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos (Vieira et al. 2022).

Isso pode ser evidenciado no estudo de Martins, Abreu e Figueiredo (2015) quando ressaltam a necessidade dessas políticas públicas como, por exemplo, as creches, ao trazerem

que a experiência da mulher trabalhadora ao se tornar mãe explicita a difícil e desafiadora coexistência de papéis desempenhados por elas. Essa situação é descrita como um momento de regresso ao trabalho, refletindo a vivência da mãe ao se ver obrigada a se afastar do filho após o término da licença parental. Dentre as categorias que integram essa experiência, são relacionadas angústia em relação ao retorno ao trabalho iminente, percepção da esposa perturbada com o retorno ao trabalho, necessidade de confortar a esposa em sofrimento, conflitos no papel parental, dificuldades para continuar amamentando e menor sofrimento devido a condições laborais, como ilustra a Tabela 1.

Tabela 1

Categorias que integram a vivência da mulher mãe empreendedora

Aspectos	Descrição
Angústia em relação ao retorno ao trabalho iminente	Expressão de angústia e preocupação diante da proximidade do retorno ao trabalho, ansiedade com a separação do filho e a possibilidade de perder momentos importantes de seu desenvolvimento.
Percepção da esposa perturbada com o retorno ao trabalho	Observação por parte dos parceiros de sinais de perturbação emocional e tensão nas esposas relacionados ao retorno ao trabalho, evidenciando o impacto emocional dessa transição sobre as mães.
Necessidade de confortar a esposa em sofrimento	Relato dos parceiros sobre a necessidade de oferecer suporte emocional e conforto às esposas que enfrentam dificuldades emocionais ao retornarem ao trabalho, buscando estar presentes, compreender as preocupações e auxiliar no processo de adaptação.
Conflitos no papel parental	Geração de conflitos no desempenho do papel parental devido à maternidade e ao retorno ao trabalho, enfrentando dilemas para conciliar as demandas profissionais e as responsabilidades parentais, buscando um equilíbrio nem sempre fácil de alcançar.
Dificuldades para continuar amamentando	Desafios enfrentados pelas mães que desejam continuar amamentando ao retornarem ao trabalho, como falta de tempo e espaço adequados para a amamentação, além da pressão de voltar ao ritmo de trabalho sem interrupções.
Menor sofrimento devido a condições laborais	Relatos de algumas mulheres que experimentam menos sofrimento ao retornarem ao trabalho devido a condições laborais favoráveis, como horários flexíveis, apoio da equipe de trabalho e a possibilidade de conciliar responsabilidades profissionais e familiares de maneira mais equilibrada.

Fonte: Martins, Abreu e Figueiredo (2015)

Essas categorias evidenciam os desafios emocionais e práticos enfrentados pelas mulheres empreendedoras ao se tornarem mães e retomarem suas atividades laborais.

Compreender essas experiências contribui para a implementação de políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho mais acolhedor e favorável à conciliação entre maternidade e empreendedorismo, visando o bem-estar tanto das mães quanto de suas famílias (Martins et al. 2015).

Além disso, as mulheres empreendedoras frequentemente enfrentam desafios adicionais relacionados ao acesso a recursos financeiros e redes de apoio necessários para o crescimento de seus empreendimentos. A desigualdade de gênero presente no mundo dos negócios pode resultar em dificuldades na obtenção de financiamento e investimento, limitando suas oportunidades de expansão e inovação. Pesquisas apontam que mulheres empreendedoras enfrentam maior exame e ceticismo por parte de investidores, o que pode afetar a disponibilidade de recursos essenciais para o desenvolvimento de suas empresas (Silva et al. 2020).

Tradicionalmente, o empreendedorismo e o mundo dos negócios têm sido caracterizados por uma simbologia predominantemente masculina (Bruni, 2004). No entanto, nas últimas décadas, as políticas públicas de estímulo produtivo e de cunho social em nível global têm chamado explicitamente as mulheres para se inserirem de forma ativa nos ecossistemas empreendedores. Esse chamado tem ocorrido em paralelo a um discurso de integração das mulheres ao trabalho remunerado, visando alcançar um maior empoderamento feminino pautado, principalmente, na autonomia econômica. Nesse contexto, mesmo diante dos avanços legais, as mulheres continuam assumindo, em sua maioria, a responsabilidade pelas tarefas domésticas. O empreendedorismo, como uma forma flexível de trabalho, atua como um dispositivo mediador que oferece possibilidades que o trabalho assalariado não garante em sua estrutura: a *aparente* conciliação entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico não remunerado, devido à flexibilidade de tempo proporcionada por essa forma de trabalho (Astorga, 2019).

Astorga (2019) constata que o empreendedorismo, quando praticado por mulheres, transcende a mera atividade econômica, desestabilizando o espaço estritamente laboral por meio de uma série de atos linguísticos e corporais que concretizam essa atividade em torno de uma identidade em constante construção. Esses atos estão intrinsecamente vinculados às narrativas pessoais, que são permeadas por uma complexa rede de relações, contextos de classe e a adaptação dos padrões empreendedores masculinos a uma performance executada dentro das possibilidades e ações do papel feminino em uma estrutura social específica.

Do ponto de vista das mulheres empreendedoras, a vantagem competitiva percebida não está necessariamente relacionada ao aspecto financeiro, mas sim à percepção de uma flexibilização dos horários que a estrutura de trabalho dependente não proporciona, uma vez que essa estrutura foi concebida por e para homens (Astorga, 2019). Apesar do mundo dos negócios, onde o empreendedorismo se insere, ainda ser amplamente masculino, as mulheres têm se adaptado a essa realidade e abdicado de certos direitos sociais e trabalhistas, como a não adesão a sistemas de pensão ou saúde, em troca dessa suposta liberdade, autonomia e flexibilidade que ser empreendedora oferece (Astorga, 2019; Bruni, 2004).

Assim, quando se considera a realidade da mulher empreendedora no Brasil, alvo de estudo deste trabalho, percebe-se que ela tem sido objeto de estudos e análises recentes. De acordo com Silva et al., (2020), as mulheres empreendedoras enfrentam uma série de desafios e obstáculos de maneira que são frequentemente confrontadas com a falta de acesso a recursos financeiros, redes de apoio limitadas e desigualdades de gênero arraigadas. Além disso, a pesquisa destacou que as mulheres empreendedoras enfrentam dificuldades na conciliação entre trabalho e vida pessoal, uma vez que muitas delas também desempenham papéis tradicionais de cuidadoras e responsáveis pelo lar.

Nesse contexto, é pertinente mencionar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 2030, que são uma série de metas globais estabelecidas pela Organização das Nações Unidas (ONU) com o objetivo de erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir a prosperidade para todos até o ano de 2030. Esses objetivos englobam temas como saúde, educação, igualdade de gênero, sustentabilidade ambiental, entre outros, em um esforço global para melhorar a qualidade de vida das pessoas e do planeta como um todo. São 17 objetivos totais, cada um com várias metas específicas, incluindo a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, o maior foco a ser aqui tratado.

A análise do impacto da tripla jornada de trabalho feminina nas ODS 1, 3, 5, 8 e 10 demonstra a importância da compreensão dessa questão para a promoção da igualdade de gênero e para o alcance dos objetivos de desenvolvimento sustentável estabelecidos pela ONU. Quando trazemos a ODS 5, busca-se promover a igualdade de direitos entre homens e mulheres, incluindo a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres. A análise do impacto da tripla jornada de trabalho feminina contribui para identificar as desigualdades de gênero existentes e desenvolver estratégias para superá-las. A oitava, por sua vez, visa promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, além de

garantir o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos. Pensando na tripla jornada de trabalho feminina, é possível identificar os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho e propor medidas para melhorar as condições de trabalho e equidade de oportunidades. O ODS 10 já trabalha na questão da redução das desigualdades - busca reduzir as desigualdades dentro dos países e entre eles, promovendo a inclusão social, econômica e política de todos os indivíduos. A análise da tripla jornada de trabalho feminina contribui para identificar as desigualdades de gênero e socioeconômicas enfrentadas pelas mulheres, visando implementar políticas e ações para reduzi-las.

Quanto à ODS 1, que tem como objetivo eliminar a pobreza em todas as suas formas e dimensões, garantindo o acesso aos recursos e oportunidades necessários para uma vida digna, a ponderação sobre a tripla jornada de trabalho feminina ajuda a compreender como essa realidade pode contribuir para a perpetuação da pobreza entre as mulheres, identificando estratégias para superar esse cenário. A terceira ODS, por fim, diz respeito a saúde e bem-estar - visa assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas as idades. Ao analisar o impacto da tripla jornada de trabalho feminina na saúde física e mental das mulheres, é possível identificar os desafios enfrentados e desenvolver políticas e programas que promovam a saúde e o bem-estar das mulheres em todas as esferas de suas vidas.

Em suma, a sobrecarga de trabalho enfrentada pelas mulheres em decorrência da tripla jornada tem impactos significativos na saúde, nas relações familiares e na esfera profissional. Além disso, essa sobrecarga também é um obstáculo para a realização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela ONU, comprometendo a igualdade de gênero, a redução da pobreza e o bem-estar das pessoas.

Assim, como foi possível perceber, quando se dirige o olhar para as diversas dificuldades enfrentadas por mulheres no ramo empresarial, em especial aqui tratada, a tripla jornada de trabalho, pode-se perceber como ainda temos uma grande jornada pela frente a ser percorrida. Para além disso, ainda se soma o risco de desenvolvimento de *burnout* ao percebermos como a rotina dessas mulheres é atravessada por diversos fatores.

O exame das diversas dificuldades enfrentadas por mulheres no setor empresarial, especialmente no contexto da tripla jornada de trabalho, revela o longo percurso que ainda precisa ser trilhado. Em consonância com as reflexões anteriores, torna-se relevante compreender as interligações entre a tripla jornada de trabalho feminina e o fenômeno do *burnout*.

Portanto, é fundamental promover políticas e programas que apoiem as mulheres empreendedoras, incluindo medidas para reduzir a sobrecarga de trabalho, fornecer acesso igualitário a recursos e oportunidades de desenvolvimento profissional. Somente através dessas ações será possível criar um ambiente mais igualitário e inclusivo para as mulheres empreendedoras no Brasil. Considerando o debate apresentado, o presente artigo busca compreender os imbricamentos em mulheres empreendedoras entre a vivência da tripla jornada e o *Burnout*.

Referencial Teórico

Mulher e mercado de Trabalho

A presença da mulher no mercado de trabalho tem sido um tema cada vez mais relevante e discutido nos últimos anos. As mulheres têm conquistado espaço em diversas áreas e desempenham papéis importantes no desenvolvimento econômico e social. No entanto, ainda existem desafios e desigualdades a serem enfrentados nesse contexto (Humphries, 2010).

Assim, historicamente, as mulheres enfrentam barreiras e preconceitos que limitam suas oportunidades de ingresso e ascensão no mercado de trabalho. No entanto, ao longo do tempo, conquistas foram alcançadas, e hoje vemos mulheres ocupando posições de destaque em diferentes setores. A educação e a capacitação profissional têm sido fatores-chave nessa evolução, permitindo que as mulheres desenvolvam habilidades e competências necessárias para se destacarem em suas carreiras (Bruschini, 2000). No entanto, mesmo com avanços significativos, ainda existem disparidades de gênero no mercado de trabalho. A diferença salarial entre homens e mulheres persiste, com as mulheres recebendo remuneração inferior em muitos casos, mesmo desempenhando funções semelhantes. Além disso, a representatividade feminina em cargos de liderança e decisão ainda é limitada, o que reflete a existência de barreiras e estereótipos de gênero que dificultam o pleno desenvolvimento profissional das mulheres (Querino et al., 2012).

Outro aspecto importante é a conciliação entre vida profissional e pessoal. As mulheres muitas vezes enfrentam o desafio de equilibrar suas responsabilidades no trabalho com as demandas familiares e domésticas. A sobrecarga de tarefas e a falta de suporte

adequado podem gerar impactos negativos na saúde e no bem-estar das mulheres, dificultando seu crescimento e realização profissional (Bruschini, 2000; Querino, Domingues, & Luz, 2012).

A diversidade de talentos e perspectivas é uma vantagem para o mercado de trabalho. A inclusão e o reconhecimento das habilidades das mulheres contribuem para um ambiente mais inovador e produtivo. Portanto, é necessário que esforços sejam feitos para romper as barreiras de gênero e promover um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo e igualitário (Garg e Sangwan, 2020).

Em síntese, a participação da mulher no mercado de trabalho é um fenômeno em constante evolução. Apesar dos avanços conquistados, ainda há desafios a serem enfrentados, como a igualdade salarial, a representatividade em cargos de liderança e a conciliação entre trabalho e vida pessoal.

Adoecimento de mulheres no trabalho

A mulher desempenha um papel fundamental no mercado de trabalho, enfrentando diversos desafios e demandas diárias. No entanto, é importante reconhecer que as mulheres podem estar suscetíveis a um alto nível de esgotamento no ambiente profissional. O esgotamento da mulher no trabalho é resultado de uma combinação de fatores, como a sobrecarga de responsabilidades, a desigualdade de gênero, a pressão por desempenho, as expectativas sociais e a falta de apoio adequado (Salvaro & Mariano, 2021).

Além disso, a sobrecarga de responsabilidades é uma realidade enfrentada por muitas mulheres, que precisam conciliar o trabalho remunerado com as tarefas domésticas e o cuidado com a família. A tripla jornada de trabalho pode levar a uma exaustão física e mental, pois muitas vezes essas mulheres não têm tempo suficiente para descansar e cuidar de si mesmas. Essa carga excessiva pode comprometer a saúde e o bem-estar das mulheres, resultando em esgotamento (Salvaro & Mariano, 2021; Gorenstein & Murta, 2017).

Ainda, a desigualdade de gênero persiste no ambiente de trabalho, com disparidades salariais, dificuldade de ascensão profissional e falta de reconhecimento adequado. Esses fatores podem gerar frustração e desmotivação nas mulheres, aumentando o risco de

esgotamento. A pressão por desempenho e a necessidade de conciliar múltiplos papéis também contribuem para o acúmulo de estresse e tensões, que podem levar ao esgotamento (Bruschini, 2000; Salvaro & Mariano, 2021).

As expectativas sociais também exercem pressão sobre as mulheres, que muitas vezes são cobradas para atender aos padrões de perfeição tanto no trabalho como em outros aspectos da vida. A busca incessante pela excelência pode levar a um esgotamento emocional, pois as mulheres sentem a necessidade de corresponder às expectativas e lidar com a pressão constante (Bruschini & Lombardi, 2018; Saito et al., 2018).

Por fim, a falta de apoio adequado no ambiente de trabalho é um fator relevante. A ausência de políticas e práticas que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o suporte psicossocial e a valorização do bem-estar dos funcionários podem contribuir para o esgotamento das mulheres. A falta de um ambiente saudável e de recursos adequados para lidar com o estresse e as demandas do trabalho pode prejudicar a saúde das mulheres trabalhadoras (Gorenstein & Murta, 2017).

Estudos como o de Santos et al. (2020) têm evidenciado os impactos negativos dessa sobrecarga na saúde das mulheres. Ao examinar o impacto do conflito trabalho-família na saúde mental de trabalhadoras brasileiras, os resultados mostraram que o conflito trabalho-família está associado a um maior risco de sintomas de depressão, ansiedade e estresse entre as mulheres. Além disso, o estudo destaca que a sobrecarga de trabalho e a falta de suporte social contribuem significativamente para esses efeitos negativos na saúde mental.

Querino et al. (2012), por sua vez, destacam a relação entre a discriminação de gênero e o adoecimento de mulheres no ambiente de trabalho. A pesquisa revelou que mulheres enfrentam desigualdades salariais, dificuldades de progressão na carreira e discriminação baseada em estereótipos de gênero, o que contribui para um ambiente laboral desfavorável à saúde. Esses fatores estão associados a níveis mais elevados de estresse, ansiedade e esgotamento emocional entre as mulheres trabalhadoras.

Burnout

Apenas recentemente o *burnout* de empreendedores tem sido um tópico de interesse de pesquisadores (Mol & Polack, 2018), havendo relação negativa desse fenômeno com

desempenho do negócio (Soenen & Torres, 2019). O *burnout* é um termo que se refere a um estado de exaustão física, emocional e mental causado pela exposição contínua e prolongada a situações de estresse no ambiente de trabalho. É um fenômeno que afeta muitos profissionais em diferentes setores e níveis hierárquicos. Caracterizado por uma sensação de esgotamento, falta de energia, desmotivação e redução da eficácia no trabalho, o *burnout* pode comprometer significativamente a saúde e o bem-estar dos indivíduos afetados. É importante ressaltar que o *burnout* não está relacionado apenas ao cansaço comum decorrente de um dia de trabalho intenso, mas sim a uma condição crônica e persistente (Maslach et al., 2001).

Os sintomas do *burnout* podem variar de pessoa para pessoa, mas geralmente incluem exaustão física e mental, sentimentos de cinismo e despersonalização em relação ao trabalho, além de redução do sentimento de realização pessoal. Esses sintomas podem afetar negativamente a qualidade de vida, o desempenho profissional e até mesmo as relações interpessoais. Existem diversos fatores que contribuem para o desenvolvimento do *burnout*: altas demandas de trabalho, pressão constante por resultados, falta de controle sobre as tarefas, conflitos interpessoais e falta de reconhecimento. Além disso, características individuais, como a tendência a se dedicar excessivamente ao trabalho e a dificuldade em estabelecer limites, também podem influenciar a vulnerabilidade à síndrome (Maslach et al., 2001).

É importante destacar que o *burnout* não deve ser negligenciado, pois pode ter consequências graves para a saúde e a vida profissional das pessoas afetadas. Por isso, é fundamental adotar medidas de prevenção e buscar apoio adequado quando os primeiros sinais surgirem. A busca por um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, a adoção de estratégias de gerenciamento do estresse, a prática regular de atividades físicas, o estabelecimento de limites claros e a promoção de um ambiente de trabalho saudável são algumas das medidas que podem ajudar a prevenir e lidar com o *burnout*.

Mulheres empreendedoras

As mulheres empreendedoras têm desempenhado um papel crucial no desenvolvimento econômico e social, contribuindo para a construção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária. Seu empreendedorismo traz uma série de benefícios para o mundo dos negócios e para a economia como um todo. Um dos principais desafios enfrentados pelas

mulheres empreendedoras é a necessidade de superar estereótipos de gênero arraigados na sociedade. Muitas vezes, há uma expectativa social de que as mulheres devem assumir papéis tradicionais, focados no cuidado da família e do lar. Essas expectativas podem limitar as oportunidades de negócios para as mulheres e afetar sua confiança em buscar empreendimentos próprios (Silva et al., 2020). No entanto, apesar desses obstáculos, as mulheres empreendedoras mostram uma incrível determinação e habilidades empreendedoras excepcionais. Elas enfrentam desafios com resiliência e buscam oportunidades de crescimento e sucesso em seus empreendimentos (Silva et al., 2020).

A presença de mulheres empreendedoras traz uma diversidade de perspectivas e experiências para o mundo dos negócios. A partir de suas vivências únicas, elas são capazes de oferecer abordagens inovadoras e soluções criativas para os desafios enfrentados no mercado. A diversidade de pensamento e a colaboração resultante contribuem para o desenvolvimento de um ambiente empresarial mais dinâmico e criativo (Garg & Sangwan, 2020).

Além disso, as mulheres empreendedoras frequentemente adotam uma abordagem mais colaborativa e empática em seus negócios. Elas se esforçam para criar ambientes de trabalho inclusivos, onde todos os membros da equipe têm oportunidades iguais de contribuir e crescer. Essa atitude de inclusão promove a equidade de gênero e fortalece as relações dentro das organizações (Garg & Sangwan, 2020; Cotrim et al., 2020).

No aspecto econômico, as mulheres empreendedoras têm um impacto significativo. Elas não apenas criam e administram seus próprios negócios, mas também são geradoras de empregos. Ao contratar funcionários, as mulheres empreendedoras contribuem para o crescimento econômico e para a redução da taxa de desemprego. Além disso, o sucesso das mulheres empreendedoras inspira outras mulheres a seguirem seus próprios caminhos empreendedores, fomentando um ambiente de igualdade de gênero no mundo empresarial (Silva et al., 2020).

No entanto, para que as mulheres empreendedoras possam prosperar, é necessário criar condições favoráveis ao seu crescimento e desenvolvimento. Nesse sentido, políticas públicas desempenham um papel crucial. O acesso a financiamento adequado e a programas de capacitação específicos para mulheres empreendedoras são medidas essenciais para promover

seu sucesso. Além disso, o suporte empresarial, incluindo mentoria e orientação, é fundamental para auxiliar as mulheres empreendedoras em seus empreendimentos (Gorenstein & Murta, 2017).

Em conclusão, as mulheres empreendedoras desempenham um papel fundamental no cenário empresarial atual. Com coragem, determinação e habilidades empreendedoras excepcionais, elas estão construindo um mundo empresarial mais diverso, inovador e equitativo. É crucial valorizar e apoiar as mulheres empreendedoras, reconhecendo seu potencial e criando oportunidades para que possam prosperar e inspirar outras mulheres a seguirem seus sonhos empreendedores. Através de políticas públicas adequadas e uma cultura empresarial inclusiva, pode-se impulsionar ainda mais o empreendedorismo feminino e colher os benefícios sociais e econômicos resultantes (Silva et al., 2020; Goresntein e Murta, 2017).

Saúde mental de mulheres empreendedoras

Como trazido por Soares et.al (2021), a tripla jornada é uma das variáveis importantes quando pensamos no tópico de saúde mental em mulheres, sejam elas empreendedoras ou não. Isso se dá pelo fato da tripla jornada ter impactos significativos na saúde, nas relações familiares e na esfera profissional, uma vez que se trata da conciliação entre a jornada de trabalhos, cuidado com a casa e/ou parentes e filhos, sendo esses 2 últimos uma pressão social que recai sobre as mulheres conforme abordado na revisão de literatura trazida mais a frente no presente artigo.

A saúde mental das mulheres empreendedoras é um aspecto de extrema importância a ser considerado. Embora o empreendedorismo possa trazer muitas recompensas e satisfação, também pode ser um desafio para a saúde mental das mulheres que estão à frente de seus negócios. O estresse é uma das principais preocupações enfrentadas pelas mulheres empreendedoras. Lidar com a pressão de administrar um negócio, tomar decisões difíceis e enfrentar incertezas pode ser extremamente desgastante. O acúmulo de responsabilidades profissionais e pessoais pode levar a níveis elevados de estresse, afetando a saúde mental das empreendedoras (Silva et al., 2020; Bruschini & Lombardi, 2018).

Além disso, as mulheres empreendedoras muitas vezes enfrentam desafios adicionais relacionados à conciliação entre trabalho e vida pessoal. A necessidade de equilibrar as demandas do negócio com as responsabilidades familiares e pessoais pode ser esmagadora. Isso pode levar a sentimentos de culpa, frustração e exaustão, impactando negativamente a

saúde mental destas. A solidão também é um fator que pode afetar a saúde mental das mulheres empreendedoras. Ser responsável por tomar todas as decisões e enfrentar desafios sozinhas pode ser isolador. A falta de um suporte emocional adequado e a falta de rede de contatos podem contribuir para sentimentos de solidão e ansiedade (Grosser e McCarthy, 2018; Silva et al., 2020).

É fundamental que as mulheres empreendedoras se conscientizem da importância de cuidar de sua saúde mental. Isso inclui a busca de apoio emocional, estabelecimento de limites saudáveis entre trabalho e vida pessoal, prática de autocuidado e o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento para lidar com o estresse e a pressão. Além disso, a criação de uma rede de apoio e a busca de orientação profissional também podem ser benéficas.

Em suma, a saúde mental das mulheres empreendedoras é um aspecto crucial a ser considerado. O estresse, a conciliação entre trabalho e vida pessoal e a solidão são desafios enfrentados por muitas empreendedoras. É fundamental que elas sejam apoiadas e incentivadas a buscar cuidados para sua saúde mental, além de serem criadas condições favoráveis em âmbito organizacional e social. Promover a saúde mental das mulheres empreendedoras é essencial para seu bem-estar pessoal e para o sucesso de seus negócios.

Para compreender melhor os debates já empreendidos sobre a temática desse estudo, foi realizada uma revisão sistemática de literatura usando a estratégia de busca (saúde mental) AND (trabalho) AND (mulheres), abordando artigos publicados nos últimos 10 anos (entre 2014 e 2024) na língua portuguesa ou inglesa que fossem encontrados na plataforma Scielo. A revisão é importante porque, de acordo com Echer (2001), a revisão da literatura desempenha um papel fundamental ao permitir o reconhecimento tanto da unidade quanto da diversidade interpretativa que permeiam o eixo temático no qual o problema de estudo está inserido. Além disso, essa atividade visa ampliar e massificar a análise interpretativa, proporcionando uma base sólida para a composição de abstrações e sínteses essenciais em qualquer pesquisa.

Dessa primeira busca, resultou-se em um total de 93 artigos que, disponíveis para download gratuito, resultaram em 83. Por fim, após a exclusão por duplicidade, foram filtradas 63 publicações. Dentro dessas 63, foram excluídos, após a leitura dos resumos, 45 artigos que não se encaixavam com o objetivo da pesquisa, seja pela amostra ou pelo foco abordado, totalizando 18 artigos a serem incluídos na revisão. Após essa filtragem, foi feita a leitura na íntegra desses 18 de maneira a observar a relevância deles para a revisão aqui

prevista, devendo conter em sua amostra mulheres que trabalham fora e alguma variação de saúde mental estudada. Dessa maneira, restaram 7 artigos que foram incluídos na revisão. O fluxo mais detalhado está descrito na figura 1.

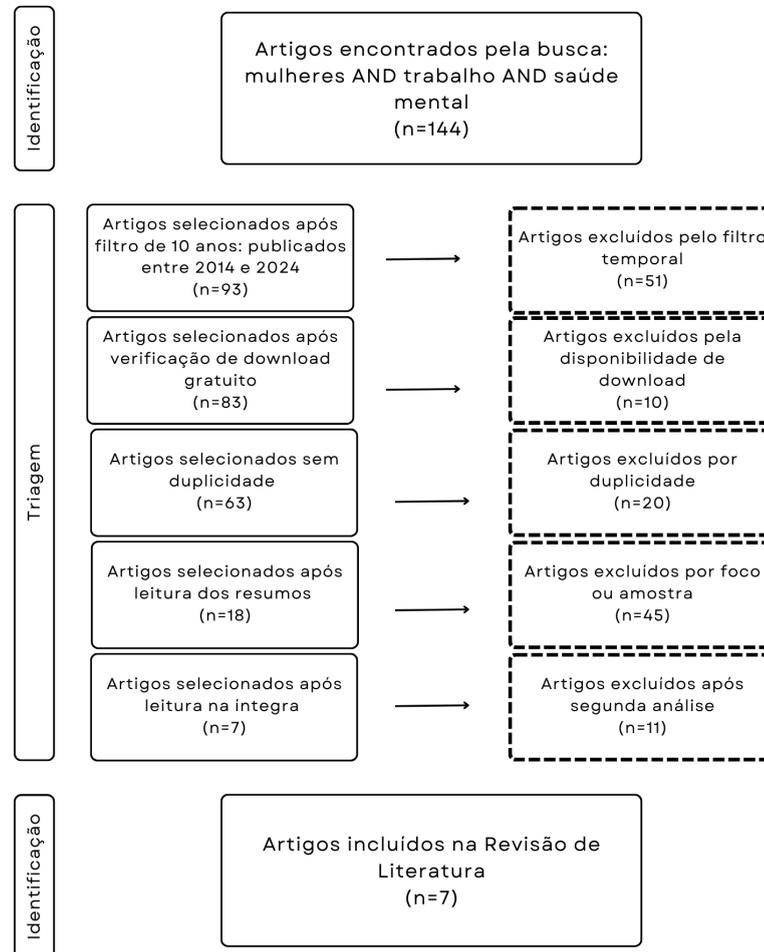


Figura 1

Revisão sistemática de literatura

Revisão Sistemática de Literatura sobre Saúde Mental de Mulheres Empreendedoras.

Na revisão sistemática, conforme apresentado no tópico anterior, foram analisados 7 artigos disponíveis na plataforma Scielo para download gratuito publicado nos últimos 10 anos, ou seja, de 2014 a 2024. Dentre os 7 analisados, 4 foram estudos qualitativos com metodologia de aplicação de entrevistas com mulheres e/ou casais e 3 quantitativos. Deles, foi possível perceber a sobrecarga que permeia a vivência feminina.

Assim, foi importante para perceber, também, o impacto que a pandemia teve na tripla jornada de maneira que, diante da necessidade de isolamento social, as mulheres que também são mães enfrentaram uma interseção entre as demandas do trabalho remoto e as responsabilidades relacionadas aos cuidados domésticos e à criação dos filhos. Essa situação resultou em uma duplicação significativa da carga de trabalho para essas mulheres, que se viram sobrecarregadas com a necessidade de atender a inúmeras atividades e funções em sua rotina diária. Infelizmente, muitas vezes, elas não contaram com uma rede de apoio adequada para auxiliá-las nesse contexto (Walchzak & Silva, 2022).

Essa falta de rede de apoio foi verificada também nas demais entrevistas, nas quais verificamos, por exemplo, em uma das pesquisas, que 16,2% das entrevistadas relataram sobrecarga, principalmente em tarefas domésticas, em comparação com apenas 9,4% dos entrevistados do sexo masculino que mencionaram o mesmo. Além disso, no mesmo estudo, identificou-se que 7 mulheres mencionaram o trabalho doméstico não equitativamente dividido como o principal fator de exaustão durante a pandemia, sendo que dessas, 4 mulheres destacaram o mesmo sobre o cuidado com as crianças. Nenhum dos entrevistados do sexo masculino fez referência a essas situações (Vieira et al., 2022).

Ao confrontar os artigos qualitativos, observa-se um padrão quando colocada em cheque a sobrecarga doméstica e laboral feminina, ao ver, no terceiro estudo qualitativo, uma maior incidência de Transtornos Mentais Comuns (TMC) em mulheres, que está associada a níveis mais baixos de renda e menor escolaridade. No caso das mulheres, o sofrimento mental está relacionado à sobrecarga de trabalho doméstico, violência de gênero e estressores cotidianos. Por outro lado, para os homens, destacam-se a sobrecarga de trabalho na agricultura, o surgimento de doenças e a perda de vitalidade física. Ao analisar as entrevistas realizadas com as mulheres, foi possível identificar três principais dimensões: sobrecarga do trabalho doméstico, violência de gênero e estressores cotidianos (Ferreira Leite et al., 2017).

Assim, se faz indiscutível a presença e impacto da tripla jornada de trabalho feminina. Essa, também é percebida nos estudos quantitativos encontrados na amostra utilizada na revisão. Em um deles, foi percebida uma prevalência de sintomas clinicamente depressivos de 7,59% para homens e 18,62% para mulheres. Pelo fato de a qualidade das condições de trabalho geralmente ser pior para as mulheres do que para os homens, além de terem menos controle, ocuparem posições de trabalho mais baixas e receberem menos salário pelas mesmas atividades. Isso afeta sua saúde mental e poderia explicar por que este estudo não encontrou o

trabalho como um fator protetor para as mulheres nesta amostra (Fernandez-Niño et al., 2018). Os sete artigos encontrados estão sumarizados na tabela 2.

A tabela apresenta um conjunto de sete artigos que compartilham similaridades significativas em relação aos tópicos abordados e à abordagem metodológica adotada. Todos os artigos têm em comum o foco na análise das experiências das mulheres em contextos específicos, como carreira acadêmica, profissionais de saúde, trabalhadoras em diferentes setores, condições de vida em contextos rurais e qualidade de vida relacionada ao trabalho. Além disso, os artigos destacam os impactos da pandemia, da sobrecarga de trabalho e das responsabilidades familiares nas vidas das mulheres.

Em relação à metodologia, a maioria dos artigos opta por abordagens qualitativas e quantitativas para investigar os temas propostos. Os métodos incluem o uso de questionários, entrevistas semiestruturadas e instrumentos de avaliação de saúde mental e qualidade de vida. A análise dos resultados é conduzida por meio de análises descritivas, correlacionais e de regressão, permitindo a identificação de padrões e associações relevantes.

Os resultados dos artigos demonstram que as mulheres enfrentam desafios específicos em relação à sobrecarga de trabalho, equilíbrio entre trabalho e responsabilidades domésticas, saúde mental e qualidade de vida. A pandemia, a divisão desigual do trabalho doméstico, a falta de apoio social adequado e a segregação ocupacional emergem como fatores recorrentes que afetam negativamente as mulheres em diferentes contextos.

Dessa forma, esses artigos fornecem *insights* valiosos sobre as complexidades enfrentadas pelas mulheres em diversas esferas profissionais e sociais. Eles reforçam a necessidade de políticas, práticas organizacionais e sociais que reconheçam e abordem esses desafios, promovendo a igualdade de gênero, a saúde mental e a qualidade de vida das mulheres. Além disso, eles ressaltam a importância de considerar o contexto específico de cada grupo de mulheres ao desenvolver intervenções e políticas que visem melhorar suas condições de trabalho e bem-estar.

Método

Amostra

Para a investigação qualitativa não foi utilizado nenhum tipo de cálculo para determinar o tamanho da amostra. Para a determinação do número de participantes considerou-se o critério de saturação, ou seja, quando não surgem mais novos dados a partir

das falas dos participantes (Mayan, 2001). Assim, foram selecionadas 8 mulheres empreendedoras. Foi atribuído um nome fictício para cada uma delas, na Tabela 3 é apresentada a descrição de cada participante.

Tabela 3

Descrição das participantes do estudo

Nome	Breve histórico profissional	Breve descrição do negócio
Eliane	44 anos, casada, 2 filhos. Ensino superior em andamento em Biomedicina e Técnico em Estética. Atua como esteticista.	Clínica de estética há 16 anos. Optou por esse ramo, pois sempre gostou da área de estética e beleza. Tem o espaço próprio da clínica.
Luciana	45 anos, casada, com 2 filhos. Ensino superior em psicologia, juntamente com um curso de estética. Atua como psicanalista, micropigmentadora paramédica e gerencia um restaurante de panquecas.	Restaurante de panquecas há 15 anos. O esposo teve a ideia e ela auxilia no gerenciamento e gestão da empresa.
Maria Cristina	48 anos. Casada, 2 filhas. Graduação completa em Administração. Atua no ramo de Home Decor/ Cama, mesa e banho.	Possui uma loja e artigos de decoração há 07 anos. Optou por esse ramo pois sempre gostou de decoração e já atuou na área como CLT. Possui auxílio do esposo na gestão e gerenciamento.
Gabriela	39 anos, casada, mãe de 2 filhos. Graduada em Moda e Design de Interiores. Proprietária de uma boutique de moda e decoração.	Atua no ramo há 10 anos trazendo tendências contemporâneas para a loja.
Mariana	42 anos, casada, mãe de 3 filhos. Formação em Marketing e Publicidade. Empresária no setor de eventos, promovendo festas infantis.	Fundou sua empresa há 08 anos, pois sempre gostou de promover eventos e receber pessoas em casa. Possui ajuda da sogra na organização das festas.
Lúcia	45 anos, casada, com 2 filhos. Graduação em Administração e Contabilidade. Empreendedora no ramo de consultoria financeira.	Possui uma empresa de assessoria contábil e financeira, auxiliando pequenas empresas há 12 anos.
Daniela	37 anos, casada, mãe de 2 filhas. Graduação em Engenharia de Alimentos. Proprietária de uma confeitaria especializada em doces gourmets.	Sempre gostou de cozinhar, começou informalmente vendendo doces em casa e abriu a empresa há 05 anos.
Cristiane	45 anos, casada, 3 filhos. Graduada em Marketing. Empresária no setor de artigos de decoração e presentes.	Atua no ramo há 06 anos, oferecendo produtos personalizados.

Instrumentos

Para realizar as entrevistas, foi empregado um roteiro estruturado com questões norteadoras, tais como o equilíbrio família-trabalho e a divisão das tarefas domésticas, presente no Anexo 2. A abordagem metodológica buscou extrair informações relevantes sobre o histórico profissional, a motivação para empreender, experiências no mercado e desafios enfrentados. O emprego desse roteiro assegurou a obtenção de dados consistentes e apropriados para uma análise detalhada das trajetórias empreendedoras dessas mulheres.

Para a coleta de dados, foi empregado um roteiro estruturado, abrangendo aspectos como formação acadêmica, histórico profissional, motivações para empreender, gestão do negócio, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, além dos desafios enfrentados. As entrevistas foram conduzidas de maneira virtual, considerando a conveniência das participantes e respeitando as normas éticas e de privacidade.

Procedimento de coleta e análise de dados

Primeiramente, o projeto de pesquisa foi submetido ao CEP/UFU e recebeu parecer de aprovação (CAEE).

Depois, para o recrutamento das participantes, foi usado a rede de apoio de conhecidos, onde foram indicados parentes e/ou amigas de conhecidos das pesquisadoras que cumprissem os pré-requisitos para serem entrevistadas. Após a indicação, foi feito o contato com cada participante, explicando o objetivo da pesquisa e como seriam feitas as entrevistas.

O procedimento adotado para a coleta e análise de dados foi roteiro de entrevista semi-estruturado.

Na etapa de análise, os dados foram transcritos e codificados para identificar padrões e categorias relevantes. Uma análise temática foi realizada, explorando temas recorrentes nas experiências empreendedoras das entrevistadas, sendo seguidas as recomendações de Bardin (2011) que conta com os seguintes passos:

1) Pré-Análise:

Transcrições das entrevistas foram revisadas, identificando padrões iniciais e categorizando informações preliminares. Essa etapa proporcionou uma visão inicial das principais temáticas emergentes, estabelecendo uma base para a análise mais detalhada.

2) Exploração do Material:

Na fase de exploração, a análise foi aprofundada, identificando temas complexos e nuances nas entrevistas. Cada entrevista foi minuciosamente revisada, capturando particularidades e refinando categorias. A triangulação entre diferentes fontes de dados e a análise comparativa entre entrevistas permitiram uma compreensão mais completa e contextualizada das experiências das empreendedoras.

3) Tratamento dos Resultados: Inferência e Interpretação

No tratamento dos resultados, a inferência buscou estabelecer relações de causa e efeito, enquanto a interpretação contextualiza essas relações no panorama mais amplo do empreendedorismo feminino.

A interpretação ampliou essas inferências, contextualizando-as teoricamente no campo do empreendedorismo feminino. A análise contribuiu para uma compreensão mais rica e contextualizada das experiências das mulheres empreendedoras entrevistadas, fornecendo *insights* valiosos para futuras pesquisas e intervenções práticas nesse cenário.

Assim, com as respostas obtidas em cada questão, os relatos foram submetidos à análise de conteúdos: técnica de elaboração e análise de unidades de significado de Moreira, Porto e Simões (2005) e à Síntese Qualitativa (Major & Savin-Baden 2010), os quais recomendam uma análise profunda e abrangente, buscando identificar padrões, significados e relações nos dados coletados. A combinação dessas técnicas proporciona uma compreensão mais rica e multifacetada das experiências relatadas, contribuindo para uma análise mais robusta e completa do material qualitativo.

Resultados

A partir da análise das entrevistas de maneira minuciosa e atenta, foi possível perceber que muitas das entrevistadas compartilham vivências semelhantes que permeiam o empreendedorismo feminino em mulheres casadas e com filhos, as quais estão sintetizadas na Tabela 4.

Tabela 4

Categorias identificadas a partir da análise das entrevistas

Categoria	Definição	Falas	F	FA	Referência
------------------	------------------	--------------	----------	-----------	-------------------

Exaustão	Sensação de fadiga extrema e sobrecarga devido às demandas do empreendimento .	“Eu chego em casa e tem dia que eu não quero falar com ninguém porque é gente o tempo inteiro na cabeça, só quero entrar pro quarto e dormir”; Cristiane “Não ando tendo muitos hobbies ultimamente, quando tenho tempo livre só penso em dormir” Lúcia	8	11	Campos, et al. (2020) Pedezzi & Rodrigues (2020) Silva et al., (2020) Vieira (2022) Sotti et al. (2023) Araújo (2022)
Conflito família-trabalho.	Desafios e estratégias para equilibrar as demandas do negócio com as responsabilidades familiares.	"Já teve uns momentos meio <i>punk</i> , com o trabalho invadindo os momentos em família, de a gente estar viajando e eu respondendo mensagem de cliente, mas aí eu vi que precisava pedir ajuda. Dividir as tarefas com meu marido e aceitar uma mãozinha da minha mãe me ajudou a equilibrar as coisas e curtir mais a família." Maria Cristina “Foi muito difícil no começo porque eu me dedicava 200%, deixava de fazer muita coisa que eu gostava com minha família porque estava resolvendo coisas da loja.” Eliane	7	9	da Costa (2018) Bandeira et al. (2021) Barbosa et al. (2021). Silva et al., (2020) Fernandes et al. (2020) Vieira (2022) Sotti et al. (2023)
Falta de rede de apoio	Ausência de suporte e encorajamento por parte do círculo social, especialmente amigos.	“Minha família ainda me ajuda, fica no balcão quando precisa, ele (marido) me ajuda com as questões financeiras, mas não posso esperar isso das minhas amigas, por exemplo”; Mariana “Esperava que por ser de um nicho que muitas amigas minhas frequentavam, que elas fossem me ajudar tipo em divulgação ou até mesmo comprando de mim, mas no início isso foi bem raro.” Maria Cristina	5	8	Alperstedt (2014) Bandeira et al. (2021) Ferreira et al. (2022). Silva et al. (2020). Vieira (2022)

Menor sofrimento de condições laborais	Comparação entre a experiência empreendedora e o emprego convencional, destacando diferenças significativas.	“Assim, quando eu trabalhava CLT normal mesmo, eu era muito menos realizada do que eu sou hoje [...] Não conseguia ver as apresentações dos meus filhos de escola e recebia bem menos do que tenho hoje.”; Eliane “Mesmo sendo o mesmo ramo que eu trabalhava de carteira assinada, é muito diferente você ter o seu próprio negócio, porque você vende só o que você gosta, não precisa mentir pro cliente e falar ‘olha que lindo’ quando na verdade você acha aquilo horrroso” Gabriela	4	4	Senicato, et al. (2016); Bandeira et al. (2021); Pedezzi & Rodrigues (2020).
Falta de formação empreendedora.	Identificação da área ou aspecto do empreendimento que requer um planejamento mais rigoroso e estratégico.	“O que eu achei mais difícil no começo foi o financeiro porque quando você trabalha de carteira assinada, você tem uma aposentadoria e mais um monte de coisa. Quando você tem o seu negócio, você tem que optar por uma aposentadoria privada, por exemplo, então entender que o lucro nem sempre é o lucro, que aquilo vai ser revertido em aprimoramento seu ou na aposentadoria, por exemplo.” Daniela; “Nossa, acho que controlar os gastos foi uma parte muito difícil. Entender a quantidade de estoque e o preço que eu ia colocar nas coisas, até quanto eu poderia abaixar o preço do produto.” Cristiane	3	4	Alperstedt, et al. (2014) Bandeira et al. (2021) Ferreira et al. (2022) Machado et al. (2017)

Legenda: F = Frequência; FA = Frequência Absoluta

Discussão

A partir da análise do *corpus* da fala das entrevistas foram criadas cinco categorias, a saber, Falta de rede de apoio, Menor sofrimento de condições laborais, Exaustão, Falta de formação empreendedora e Conflito família-trabalho. A mais frequente trata da exaustão:

abordando falas que nos contam sobre a falta de tempo livre dessas mulheres, assim como, a falta de hobbies. Segundo a literatura, a exaustão é comum em mulheres empreendedoras, uma vez que a jornada de trabalho costuma ser bastante exaustiva e se estendendo para além de um único serviço, abrangendo questões burocráticas como: gestão de estoque, orçamentos e pagamentos, abertura e fechamento de caixa, entre outros (Senthilnathan & Chandrasekhar, 2023; Torrès et al., 2022).

Sotti et al. (2023) percebe essa exaustão em seu trabalho ao trazer falas de entrevistadas que se queixam que o próprio fato de ser mulher colabora com essa exaustão; indo além da jornada de trabalho. Para elas, as mulheres estão constantemente precisando “se provar” e, com isso, se dedicam mais que o necessário a uma tarefa, gerando cansaço.

Quando se pensa a exaustão relacionada à tripla jornada de trabalho, alvo de estudo neste trabalho, muitas das entrevistadas relataram terem a ajuda não só do marido, mas também dos filhos e/ou de alguma funcionária para as tarefas domésticas. Bandeira et al. (2021) já percebe o contrário: muito da exaustão das mulheres empreendedoras, vem, também, da jornada de cuidado com a casa. Esse contraponto pode ser colocado pelo fato de as mulheres aqui entrevistadas já terem filhos maiores de idade que trazem consigo uma independência um pouco maior no que diz respeito a transporte e até mesmo realização das tarefas domésticas, em comparação com um filho em idade escolar. Outro ponto importante a ser colocado é que grande parte das entrevistadas possuem renda maior ou igual a R\$15.000 mensais, o que contribui para a contratação de alguém que ficará responsável pelas tarefas domésticas: algo que pode não ser a realidade de mulheres empreendedoras com uma renda menor.

Outro achado foi a falta de formação empreendedora que Sotti et al. (2023) traz em seu trabalho como gestão e organização. Isso entra como um reflexo até mesmo da falta de investimento governamental na formação empreendedora dessas mulheres. Exemplo disso é o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), apesar da grande variedade de posts e textos informativos, contar com apenas um curso voltado especificamente para o empreendedorismo feminino, sendo este com um conteúdo mais motivacional do que prático. Juntamente com isso, iniciantes enfrentam a falta de experiência, medo financeiro, falta de modelo e assistência limitada. Machado, Guedes e Gazola (2017) enfatizam a falta de qualificação, autoconfiança e inovação como fatores inibidores do empreendedorismo. A incursão feminina em setores considerados masculinos também é

apontada como obstáculo. A literatura destaca, ainda, desvantagens no acesso a recursos, levando muitas mulheres a dependerem do apoio financeiro do marido, o que pode desmotivá-las a buscar outras formas de viabilizar seus negócios (Bandeira et al., 2021).

A categoria menos frequente foi, justamente, a “falta de formação empreendedora”, cabendo aqui destacar que as participantes possuem nível superior completo ou cursando, além de seus negócios estarem relacionados com experiências profissionais anteriores. É imperativo ressaltar que o debate sobre a necessidade de formação empreendedora específica para mulheres, seria bem mais frequente, especialmente naquelas em situação de vulnerabilidade e inseridas em contextos de desigualdade social (Senthilnathan & Chandrasekhar, 2023).

Essas muitas vezes lidam com obstáculos adicionais, como discriminação de gênero, falta de acesso a recursos financeiros e redes de apoio limitadas. Treinamentos específicos podem abordar questões relacionadas à autoconfiança, gestão financeira, estratégias de negociação e superação de estereótipos de gênero que podem impactar negativamente suas iniciativas empreendedoras.

É notório que as participantes possuem experiência profissional anterior, mas isso não elimina a necessidade de uma formação que leve em consideração as nuances enfrentadas por mulheres empreendedoras em situação de vulnerabilidade social. A literatura já destaca a relevância dessas abordagens específicas para empoderar mulheres e reduzir as disparidades de gênero nos negócios. Exemplo disso, Senthilnathan e Chandrasekar (2023) discutem várias políticas governamentais destinadas a promover o sucesso de mulheres empreendedoras. Entre as políticas abordadas, estão programas de capacitação e treinamento específicos para mulheres empreendedoras, acesso facilitado a financiamento e crédito, incentivos fiscais e subsídios para *startups* lideradas por mulheres, e programas de mentoria e apoio técnico. O artigo destaca a importância dessas políticas para reduzir as disparidades de gênero no empreendedorismo e promover a igualdade de oportunidades econômicas para mulheres. Essas iniciativas visam fortalecer o ecossistema empreendedor feminino e criar um ambiente mais inclusivo e equitativo para mulheres empreendedoras.

Portanto, ao desenvolver programas de formação empreendedora, é fundamental considerar não apenas a qualificação acadêmica das mulheres, mas também as barreiras sociais e de gênero que podem afetar seu sucesso empresarial. Esse enfoque personalizado

pode contribuir significativamente para o fortalecimento das mulheres empreendedoras em situação de vulnerabilidade, promovendo uma sociedade mais inclusiva e equitativa.

Considerações Finais

O presente trabalho alcançou o objetivo porque investigou de forma abrangente e sistemática as diversas facetas do empreendedorismo feminino, revelando *insights* significativos sobre os desafios enfrentados por mulheres empreendedoras. A análise detalhada das entrevistas proporcionou uma compreensão mais profunda das experiências dessas mulheres, destacando questões como a falta de apoio social, a sobrecarga de trabalho e os obstáculos financeiros.

Ratifica-se a literatura ao verificar que as experiências relatadas pelas mulheres empreendedoras nesta pesquisa estão alinhadas com os desafios e as tendências identificadas em estudos anteriores. Os resultados corroboram achados prévios que apontam para a falta de apoio social, o conflito família-trabalho e a sobrecarga de trabalho como questões recorrentes no contexto do empreendedorismo feminino. Essa congruência reforça a relevância e a representatividade das descobertas deste estudo, contribuindo para a consolidação do conhecimento sobre os desafios enfrentados pelas mulheres empreendedoras e destacando a importância de intervenções e políticas que as apoiem.

Questões como a falta de formação empreendedora direcionada especificamente para as mulheres, documentada na literatura, não foi identificada neste estudo, o que aponta para uma vulnerabilidade potencial relacionada ao nível socioeconômico das participantes. Em conjunto, os resultados evidenciam que as experiências das mulheres empreendedoras pesquisadas podem variar significativamente em relação aos desafios e às oportunidades encontradas. Isso sugere a necessidade de uma abordagem mais individualizada e sensível às particularidades de cada contexto, reforçando a importância de políticas e programas que visem a inclusão e o apoio às empreendedoras em diferentes situações socioeconômicas.

Entre as limitações deste estudo estão a amostra específica, caracterizada por um nível elevado de escolaridade, e a predominância de mulheres brancas e com poder aquisitivo acima da média da população feminina brasileira. Ademais, não foram consideradas questões relacionadas à raça ou à classe social, limitando a compreensão dos resultados para um contexto mais diversificado. Recomenda-se cautela na interpretação dos achados, considerando a necessidade de pesquisas futuras que contemplem uma amostragem mais

ampla e diversificada, permitindo uma compreensão mais abrangente das experiências das mulheres empreendedoras em distintos contextos sociodemográficos.

Recomenda-se, para além disso, que novas investigações ampliem a diversidade geográfica, incluindo outras regiões para uma compreensão mais abrangente das dinâmicas do empreendedorismo feminino. Além disso, sugere-se a realização de pesquisas qualitativas com amostras mais amplas, permitindo uma análise mais aprofundada das experiências e percepções das mulheres empreendedoras em diferentes contextos socioculturais e econômicos, sendo crucial investigar mulheres negras e de minorias. Essas investigações podem fornecer percepções valiosas para o desenvolvimento de políticas e estratégias que promovam a igualdade de oportunidades no empreendedorismo.

À guisa de conclusão, é imperativo reconhecer que a persistência das desigualdades de gênero no empreendedorismo perpetua barreiras para o pleno desenvolvimento econômico e social. Enquanto sociedade, devemos comprometer-nos a criar ambientes inclusivos e equitativos que capacitem todas as mulheres a alcançarem seu pleno potencial como empreendedoras e líderes.

Referências Bibliográficas

- Amaral, G. A. (2012). Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. *Itinerarius Reflectionis*, 8(2), 01-20. <https://doi.org/10.5216/rir.v2i13.22336>
- Anderson, K. L. (2009). Gendering Coercive Control. *Violence Against Women*, 15(12), 1444–1457. <https://doi.org/10.1177/1077801209346837>
- Astorga, P. S. S.. (2019). Mujeres emprendedoras: Abordaje desde la Teoría de la Identidad Performativa. *Revista Estudos Feministas*, 27(3), e54270. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n354270>
- Alperstedt, G. D., Ferreira, J. B., & Serafim, M. C. (2014). Empreendedorismo feminino: dificuldades relatadas em histórias de vida. *Revista de Ciências da Administração*, 16(40), 221-234. Disponível em: [Redalyc.EMPREENDEDORISMO FEMININO: DIFICULDADES RELATADAS EM HISTÓRIAS DE VIDA](#)
- Araújo, A. M. A. D. (2022). *Estudo da relação entre a síndrome de burnout, a ansiedade, e a regulação emocional em mulheres empreendedoras*. Dissertação de Mestrado. Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa, Portugal. Disponível em:

[Dissert.Mestr.Adri-final-dez2022.pdf \(ual.pt\)](#)

Barbosa, H. M. A., da Rocha Neto, M. P., Júnior, S. L. C., & da Silva, P. M. M. (2021).

Gerenciando o conflito trabalho-família no empreendedorismo feminino: evidências de um estudo com microempreendedoras individuais. *Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review)*, 12(2), 94-121.

Disponível em: [\(1\) \(PDF\) Gerenciando o conflito trabalho-família no empreendedorismo feminino: evidências de um estudo com microempreendedoras individuais \(researchgate.net\)](#)

Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.

<https://doi.org/10.14244/%2519827199291>

Bandeira, L. L., de Mesquita, R. F., de Araújo, M. K. F., & Matos, F. R. N. (2021). As

dificuldades de percurso das mulheres empreendedoras. *Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review)*, 12(3), 1-18.

Disponível em: [As dificuldades de percurso das mulheres empreendedoras \(ismt.pt\)](#)

Beller, A. H. (1982). Occupational segregation by sex: Determinants and changes. *Journal of Human Resources*, 17(3), 371-392. <https://doi.org/10.2307/145586>

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations.

Journal of Economic Literature, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>

Braga, N. L., de Araújo, N. M., & Maciel, R. H. (2021). Condições do trabalho da mulher:

Uma revisão integrativa da literatura brasileira. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, 21(2), 211-231 Disponível em: [Psicologia Teoria e Pratica 21.2\(2P\).indd \(bvsalud.org\)](#)

Bruni, A., Gherardi, S., & Poggio B. (2004). Doing Gender, Doing Entrepreneurship: An Ethnographic Account of Intertwined Practices. *Gender, Work & Organization*, 11(4). 406-429. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00240.x>

Bruschini, C. (2000). *Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?* (Brasil, 1985 - 95). In M. I. B. da Rocha (Org.), *Trabalho e gênero - mudanças, permanências e desafios* (pp. 135-192). Campinas, São Paulo: Editora 34.

Bruschini, C., & Lombardi, M. R. (2018). Gênero, trabalho e saúde: reflexões sobre os sentidos da tripla jornada no cotidiano feminino. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*,

28(1) <https://doi.org/10.1590/S0100-15742012000100016>

- Campos, G.M., & Zanello, V. (2022). Enciumar(-se), experiência feminina? dilemas narcísicos sob a ótica interseccional de gênero. *Revista de Psicologia (PUCP)*, 40(2), 1133-1174. Epub 04 de julio de 2022. <http://dx.doi.org/10.18800/psico.202202.018>
- Cerqueira, D., de Moura, R. L., & Izumino, W. P. (2019). Participação no mercado de trabalho e violência doméstica contra as mulheres no Brasil (No. 2501). Texto para Discussão. Disponível em: [9705-td2501.pdf \(ipea.gov.br\)](9705-td2501.pdf)
- Cotrim, L. R., Teixeira, M., & Proni, M. W. (2020). Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. Instituto de Economia, Unicamp. Texto para Discussão. Disponível em: [TD383.pdf \(unicamp.br\)](TD383.pdf)
- da Costa, F. A. (2018). Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. *Pretextos-Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, 3(6), 434-452. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos>
- Echer, I. C. (2001). A revisão de literatura na construção do trabalho científico. *Revista gaúcha de enfermagem*, 22(2), 5-20. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/23470>
- Fernandes, R. A. S., & de Amorim Duarte, K. (2020). Empreendedorismo Feminino: Análise de Perfil de Mulheres Empreendedoras no Brasil. *Revista Eletrônica Cosmopolita em Ação*, 6(2), 1-11. Disponível em: [EMPREENDEADORISMO FEMININO: ANÁLISE DE PERFIL DE MULHERES EMPREENDEDORAS NO BRASIL | Semantic Scholar](#)
- Fernandez, B. P. M. (2019). Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? *Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais*, (26), 79-104. Disponível em: [Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? | Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais \(unesp.br\)](#)
- Fernandez-Niño, J.A., Bonilla-Tinoco, L.J., Astudillo-García, C.I., Manrique-Hernández, E.F., & Giraldo-Gartner, V. 2018. Association between the employment status and the presence of depressive symptoms in men and women in Mexico. *Cad. Saúde Pública*, 34(9), 1-14. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00219617>

- Ferreira Leite, J., Dimenstein, M., Macedo, J. P. S., Dantas, C. B., Silva, E. L., & Sousa, A. P. de. (2017). Condiciones de vida, salud mental y género en contextos rurales: un estudio a partir de asentamientos de reforma agraria del Nordeste brasileiro. *Avances Em Psicología Latinoamericana*, 35(2), 301-316. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4768>
- Ferreira, K. R., Bohnenberger, M. C., & Schmidt, S. (2022). A colaboração como alternativa para minimizar as barreiras encontradas pelas mulheres empreendedoras. *XLVI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração-ANPAD*, São Paulo, 21. <https://doi.org/10.47820/recima21.v4i5.3123>
- Fórum Econômico Mundial. (2020). Global Gender Gap Report 2020 [Relatório]. Recuperado de [Global Gender Gap Report 2020 | World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2020/)
- Garg, S., & Sangwan, S. (2020). Literature review on diversity and inclusion at workplace, 2010–2017. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 25(1). <https://doi.org/10.1177/0972262920959523>
- Gerson, K. (2009). Changing Lives, Resistant Institutions: A New Generation Negotiates Gender, Work, and Family Change. *Sociological Forum*, 24(4). Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/40542594>
- Gorenstein, C., & Murta, S. G. (2017). Transtornos de ansiedade e transtorno depressivo. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 39(Supl. 1), 29-38.
- Grosser, K., & McCarthy, L. (2018). Imagining new feminist futures: How feminist social movements contest the neoliberalization of feminism in an increasingly corporate-dominated world. *Gender, Work & Organization*, 25(3), 219-247. <https://doi.org/10.1111/gwao.12267>
- Higgins, C. A., Duxbury, L.E., & Irving, R. H. (2004). Work-family conflict in the dual-career family *Organizational Behavior and Human Resources*, 51(1), 51-75. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(92\)90004-Q](https://doi.org/10.1016/0749-5978(92)90004-Q)
- Humphries, J. (2010). Taking advantage of globalization? Spain and the building of the international market in Mediterranean horticultural products, 1850–1935. *European Review of Economic History*, 14(2), 239-274.

<https://doi.org/10.1017/S136149161000002X>

- IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). (2019). Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil [Relatório]. Recuperado de [Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil | IBGE](#)
- Lenine, E., & Sanca, N. (2022). Gender, Feminism and Diplomacy: Analysing the Institution through the Lenses of Feminist International Relations. *Organizações & Sociedade*, 29(100), 98–122. <https://doi.org/10.1590/1984-92302022v29n0004EN>
- Machado, H. P. V., Guedes, A., & Gazola, S. (2017). Determinantes e dificuldades de crescimento para mulheres empreendedoras. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11 (1), 85-99. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441750483006>
- Martins, C.A., Abreu,W.J.C. de, & Figueiredo, M.C.A.B. (2015). O sofrimento do regresso ao trabalho após a licença parental. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (spe2), 69-77. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/35181>
- Major, C. H., & Savin-Baden, M. (2010). *An Introduction to Qualitative Research Synthesis: Managing the information explosion in social science research*. New York, NY: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203497555>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job *burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mayan, M. J. (2001). Análisis de datos. In M. J. Mayan, Uma introducción a los métodos cualitativos: módulo de entrenamiento para estudiantes e profesionales , (pp 22-26). [S. l.]: Qual Institute Press. Disponível em: [Microsoft Word - MariaFINALBooklet.rtf \(ualberta.ca\)](#)
- Mol, E., Ho, V. T., & Pollack, J. M. (2018). Predicting entrepreneurial *burnout* in a moderated mediated model of job fit. *Journal of Small Business Management*, 56(3), 392–411. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12275>
- Moreira, W. W., Simões, R., & Porto, E. (2005). Análise de conteúdo: técnica de elaboração e análise de unidades de significado. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*, 13(4),

107-114. Disponível em: [Análise de conteúdo: técnica de elaboração e análise de unidades de significado | Rev. bras. ciênc. mov;13\(4\): 107-114, 2005. | LILACS \(bvsalud.org\)](#)

Olivera, M., Vieira, C., & Baeta, F. (2021). Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista. *TD Instituto de Economia*, 21. Disponível em: [IE-UFRJ Discussion Paper](#)

Organização Internacional do Trabalho. (2018). *Mulheres no trabalho: Tendências 2018*. Recuperado de: [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2018 \(ilo.org\)](#)

Peduzzi, B., & Rodrigues, L. S. (2020). *Desafios do empreendedorismo feminino: um levantamento com mulheres empreendedoras*. *Revista Interface Tecnológica*, 17(2), 398-410. Disponível em: [\(1\) \(PDF\) DESAFIOS DO EMPREENDEDORISMO FEMININO: um levantamento com mulheres empreendedoras \(researchgate.net\)](#)

Pfefferbaum, B., & North, C. S. (2020). Mental health and the COVID-19 pandemic. *The New England Journal of Medicine*, 383(6), 510–512. DOI: [10.1056/NEJMp2008017](#)

PL 1085/2023. (2023). Proposta de Lei de Igualdade Salarial. Câmara dos Deputados. [PL 1085/2023 — Portal da Câmara dos Deputados - Portal da Câmara dos Deputados \(camara.leg.br\)](#)

Querino, L. C. S., Domingues, M. D. S., & Luz, R. C. (2012). A evolução da mulher no Mercado de Trabalho. *Revista Eletrônica dos Discentes da Faculdade Eça de Queiroz*, 2(2), 1-32. Recuperado de: [20170427174519.pdf \(uniesp.edu.br\)](#).

Salvaro, G. I. K., & Mariano, P. (2021). Saúde Mental de Trabalhadoras em Estudo: Contribuições ao Debate de Gênero. *Psicologia em Estudo*, 26, 1-15. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v26i0.44059>

Santos, A. C., Nunes, H. S., Schneider, M. da S., Nascimento, E. do, Nunes, A. P. V., & Mari, J. de J. (2020). The Impact of Work-Family Conflict on Mental Health: A Longitudinal Study of Brazilian Female Workers. *Women's Health Issues*, 30(2), 107-114. <https://doi.org/10.1016/j.whi.2019.11.003>

- Saito, Y., Igarashi, A., Watanabe, M.N., Takai, Y., & Yamamoto-Mitani, N. (2018). *Work values and their association with burnout/work engagement among nurses in long-term care hospitals*. 26(4), 393–402. <https://doi.org/10.1111/jonm.12550>
- Senicato, C., Lima, M. G., & Barros, M. B. de A.. (2016). Ser trabalhadora remunerada ou dona de casa associa-se à qualidade de vida relacionada à saúde?. *Cadernos De Saúde Pública*, 32(8), e00085415. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00085415>
- Silva, A., Santos, M., & Oliveira, F. (2020). A tripla jornada e as desigualdades de gênero no mercado de trabalho: um estudo com mulheres brasileiras. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(6), 525-543.
- Siqueira, C. B. D., & Bussinguer, E. C. D. A. (2020). As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. *Revista Thesis Juris*. Disponível em: <http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/894>
- Siqueira, D. P., & Samparo, A. J. F. (2017). Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. *Revista Direito em Debate*, 26(48), 287-325. <https://doi.org/10.21527/2176-6622.2017.48.287-325>
- Soares, S. S. S., Lisboa, M. T. L., Queiroz, A. B. A., Silva, K. G., Leite, J. C. R. de A. P., & Souza, N. V. D. de O.. (2021). Dupla jornada de trabalho na enfermagem: dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho e cotidiano laboral . *Escola Anna Nery*, 25(3), e20200380. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0380>
- Soenen, G., Eib, C., & Torrès, O. (2019). The cost of injustice: Overall justice, emotional exhaustion, and performance among entrepreneurs: Do founders fare better? *Small Business Economics*, 53(2), 355–368. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00516-2>
- Sotti, R. W., Meneghetti, M. R., Lago, S. M. S., & da Costa Barzotto, L. (2023). Empreendedorismo feminino: fatores motivacionais e dificuldades encontradas no ramo publicitário. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, 15(44), 492-516. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8271631>
- Schwendler, S.F. (2020) A divisão sexual do trabalho no campo sob a perspectiva da juventude camponesa. *Revista Estudos Feministas*, 28(1). <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n158051>

- Senthilnathan, S., & Chandrasekar, K. (2023). Government Schemes for the Success of Women Entrepreneurs. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 07, 1-11. <https://doi.org/10.55041/IJSREM27668>
- Tedesco, A. C. F., & Souza, K. B. (2020). Ser mulher importa? Determinantes, evidências e estimativas da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. *Textos de Economia*, 23(1), 1-21. Disponível em: [\(1\) \(PDF\) Ser mulher importa? Determinantes, evidências e estimativas da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro \(researchgate.net\)](#)
- Torrès, O., Benzari, A., Fisch, C., et al. (2022). Risk of *burnout* in French entrepreneurs during the COVID-19 crisis. *Small Business Economics*, 58, 717–739. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00516-2>
- United Nations. (2015). Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030_pt-br.pdf
- Vieira, A., & Amaral, G. A. (2013). A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. *Saúde e sociedade*, 22, 403-414. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902013000200012>
- Vieira, D. M., Vieira, M. B. N., & Enes, Y. O. (2022). Empreendedorismo feminino:: significados, motivações e desafios das mulheres que decidem empreender. *REMIPE-Revista de Micro e Pequenas Empresas e Empreendedorismo da Fatec Osasco*, 8(2), 263-282. <https://doi.org/10.21574/remipe.v8i2.377>
- Vieira, G. D. F. (2022). Mulheres empreendedoras e os desafios da Pandemia (Bachelor's thesis, Universidade Federal do Rio Grande do Norte). Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/49037>
- Vieira, J., Anido, I., & Calife, K. (2022). Mulheres profissionais da saúde e as repercussões da pandemia da Covid-19: é mais difícil para elas?. *Saúde Em Debate*, 46(132), 47–62. <https://doi.org/10.1590/0103-1104202213203>
- Walczak, A.T., & Silva, F.F. da. 2022. Pandemia, maternidade e ciência: experiências e reflexões de cientistas mães da Universidade Federal do Pampa. *Scielo preprints*, 1-20. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.5076>
- Weinstein, B. (2010). “Elas nem parecem operárias” - Feminilidade e classe na América

Latina no século XX. *Anos 90 – Revista do Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal do Rio Grande do Sul* 17(31), 145 – 161. Retirado de:

<https://www.seer.ufrgs.br/anos90/article/view/18940/11034>

Wilkins-Yel, K.G., Arnold, A., Bekki, J. et al. (2022). I can't push off my own Mental Health": Chilly STEM Climates, Mental Health, and STEM Persistence among Black, Latina, and White Graduate Women. *Sex Roles*, 86, 208–232. Disponível em: [“I can't push off my own Mental Health”: Chilly STEM Climates, Mental Health, and STEM Persistence among Black, Latina, and White Graduate Women — Arizona State University \(elsevierpure.com\)](#)

Anexos

Tabela 2

Detalhamento dos artigos encontrados na revisão sistemática de literatura

Título do artigo	Objetivo	Método	Resultados	Autor
Pandemia, maternidade e ciência: Experiências e reflexões de cientistas mães da Universidade Federal do Pampa	Investigar e discutir de que forma a pandemia tem afetado a carreira das cientistas mães, docentes da Universidade Federal do Pampa	De natureza qualitativa exploratória, objetiva, a partir do uso de questionários	A pandemia afetou a carreira das participantes, aumentando a sobrecarga de trabalho e impactando sua saúde mental. Mulheres cientistas mães enfrentaram dificuldades ao tentar equilibrar as demandas do trabalho remoto, cuidados domésticos e responsabilidades com os filhos. A falta de tempo e a ausência de uma rede de apoio adequada resultaram em uma jornada de trabalho dupla ou até tripla. A maioria das mulheres docentes relatou dificuldades de concentração e falta de tempo para realizar eficientemente o trabalho remoto.	Walczak, (2022).

Mulheres profissionais da saúde e as repercussões da pandemia da Covid-19: é mais difícil para elas?

Analizou as repercussões da pandemia da Covid-19 sobre diferentes perfis de profissionais da saúde no estado de São Paulo.

Estudo descritivo, utilizou questionário semiestruturado, on-line validado e o processamento dos dados quantitativos foi realizado pelo software Stata 13.0.

Algumas pesquisadoras precisaram realizar turnos extras, incluindo trabalho noturno e nos finais de semana, para dar conta das múltiplas demandas.

A pesquisa revelou uma alta prevalência de sobrecarga entre os profissionais de saúde, especialmente entre as mulheres. A sobrecarga doméstica foi apontada como um fator significativo, impactando negativamente a saúde mental das participantes. Isso se refletiu em alterações no humor, sono, cognição, ansiedade, desconforto físico e pessimismo. A combinação de sobrecarga de trabalho e responsabilidades domésticas foi destacada por quase metade das participantes (48,5%). Enquanto 16,2% das mulheres relataram sobrecarga principalmente em casa, apenas 9,4% dos homens mencionaram o mesmo. A divisão desigual do trabalho doméstico foi citada por sete mulheres como principal causa de exaustão durante a pandemia, com quatro delas mencionando também o cuidado com as crianças. Os

Vieira, J., Anido, I., & Calife, K.. (2022).

<p>Estresse ocupacional e saúde mental no trabalho em saúde: desigualdades de gênero e raça</p>	<p>Avaliar associação entre estressores ocupacionais e saúde mental, focalizando desigualdades de gênero e raça/cor da pele entre trabalhadores da saúde.</p>	<p>Os estressores ocupacionais foram avaliados pelo modelo demanda-controle (MDC) usando o Job Content Questionnaire. O desfecho do estudo, transtornos mentais comuns (TMC), foi avaliado pelo SRQ-20. Realizou-se análise descritiva, bivariada e multivariada, estratificada por gênero e raça/cor.</p>	<p>participantes do sexo masculino não relataram os mesmos desafios.</p>	<p>As mulheres apresentaram uma maior prevalência de Transtornos Mentais Comuns (TMC), com taxas de 23,7% para mulheres negras e 19,6% para mulheres não negras, em comparação com 17,6% para homens negros e 14,7% para homens não negros. Entre as mulheres, observou-se associação significativa entre TMC e todos os grupos do Modelo Demanda-Controle (MDC) para mulheres negras, além do trabalho ativo e de alta exigência para mulheres não negras. No entanto, essa associação não foi estatisticamente significativa para os homens. Esses resultados apontam para diferenças de gênero e raça/cor da pele na ocorrência de TMC, com as mulheres, especialmente as mulheres negras, enfrentando uma sobrecarga maior devido a múltiplas responsabilidades, longas jornadas de trabalho e menor valorização ocupacional. Esses</p>	<p>Campos, F. M., Araújo, T. M. de ., Viola, D. N., Oliveira, P. C. S., & Sousa, C. C. de .. (2020).</p>
--	---	--	--	---	--

Association between the employment status and the presence of depressive symptoms in men and women in Mexico

Estimar a relação entre o status de emprego e os sintomas depressivos entre adultos mexicanos, bem como explorar seu efeito diferencial por gênero.

Os sintomas depressivos foram avaliados usando a Escala de Depressão do Centro de Estudos Epidemiológicos (CES-D), e o status de emprego foi determinado uma semana antes da pesquisa. Modelos de regressão logística foram estratificados por gênero e nível de educação e ajustados por condições sociodemográficas e relacionadas à saúde para estimar a associação entre sintomas depressivos e status de emprego.

fatores contribuem para um maior acúmulo de ansiedade, estresse e transtornos mentais nas mulheres.

A prevalência de sintomas depressivos diferiu entre homens (7,59%) e mulheres (18,62%). O desemprego esteve associado a sintomas depressivos mais elevados em homens (OR = 1,66; IC95%: 1,08-2,55), enquanto o status de emprego não mostrou uma associação significativa com sintomas depressivos em mulheres, exceto para estudantes (OR = 1,57; IC95%: 1,02-2,43). Ambos os gêneros com deficiências que impediam o trabalho apresentaram taxas mais altas de sintomas depressivos. As condições de trabalho no México geralmente são mais precárias para mulheres, afetando sua saúde mental. Estudos futuros devem considerar a inclusão de fatores socioeconômicos adicionais como raça/etnia, incorporando fatores relacionados ao trabalho e ajustando as estimativas para condições de saúde específicas.

Fernández-Niño, J. A., Bonilla-Tinoco, L. J., Astudillo-García, C. I., Manrique-Hernández, E. F., & Giraldo-Garner, V.. (2018).

<p>Condições de vida, saúde mental e gênero em contextos rurais: um estudo a partir de assentamentos de reforma agrária do Nordeste brasileiro</p>	<p>Objetivou-se investigar a incidência de Transtornos Mentais Comuns (tmc) em assentamentos rurais dos estados do Rio Grande do Norte e Piauí, bem como as implicações das condicionalidades de gênero na produção de sofrimento, junto a homens e mulheres acima de 18 anos.</p>	<p>Aplicação de um Questionário Sócio-demográfico e Ambiental e do SRQ-20, bem como entrevistas semiestruturadas.</p>	<p>As mulheres apresentaram maior incidência de transtornos mentais comuns (TMC), que estão relacionados a menor renda e baixa escolaridade. Para as mulheres, o sofrimento mental está associado à sobrecarga de trabalho doméstico, violência de gênero e estressores do cotidiano. Já para os homens, destacam-se a sobrecarga do trabalho na agricultura, o surgimento de doenças e a perda da vitalidade física. Nas entrevistas com as mulheres, foram identificadas três principais dimensões: sobrecarga do trabalho doméstico, violência de gênero e estressores cotidianos.</p>	<p>Ferreira Leite, J., Dimenstein, M., Macedo, J. P. S., Dantas, C. B., Silva, E. L., & Sousa, A. P. de. (2017).</p>
<p>Ser trabalhadora remunerada ou dona de casa associa-se à qualidade de vida relacionada à saúde?</p>	<p>Verificar se existe associação entre ter ou não trabalho remunerado e a QVRS das mulheres, e, se o estrato socioeconômico modifica esta associação</p>	<p>Estudo transversal utilizando-se o SF-36 para avaliar a QVRS.</p>	<p>A ocupação de dona de casa esteve associada a uma pior qualidade de vida relacionada à saúde (QVRS), principalmente nos aspectos mentais. No entanto, essa associação foi influenciada pelo nível socioeconômico. Em grupos com baixa e média escolaridade e renda familiar, as donas de casa apresentaram uma QVRS inferior em comparação com as mulheres que trabalham remuneradamente. Nas mulheres com alta</p>	<p>Senicato, C., Lima, M. G., & Barros, M. B. de A.. (2016).]</p>

Sufrimento do Regresso ao Trabalho após a licença	Procurou compreender as experiências das mães que regressam ao trabalho após o término da licença parental.	Recolha de dados a partir de entrevistas semiestruturadas, antes e após o reinício da atividade laboral materna (total de 30 entrevistas). Recolha, codificação e análise dos dados realizadas de modo simultâneo e recursivo, num processo evolutivo constante.	escolaridade e renda, não foram observadas diferenças significativas entre as donas de casa e as trabalhadoras remuneradas.	O estudo descreve os desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras ao se tornarem mães, destacando a dificuldade de conciliar os diferentes papéis. As categorias identificadas incluem o sofrimento pelo retorno ao trabalho, conflitos no papel de pais e dificuldades em continuar amamentando. Também foram observadas variações nas experiências, com algumas mulheres relatando menor sofrimento devido a condições favoráveis de trabalho.	Martins, C.A., Abreu, W.J.C. P., & Figueiredo, M.C.A.B. (2015).
--	---	--	---	---	---

Anexo número 2

Roteiro de entrevista individual

Iniciais: _____ Data: _____

Aspectos sócio-demográficos

1. Iniciais do nome:

2. Sexo:

3. Data de nascimento:

4. Local de residência:...

... Bairro: ... Região: ... CEP: ...

5. Local/setor de trabalho:
6. Escolaridade: (fundamental) (médio) (superior em ...) (pós-graduação em ...)
7. Estado civil:
8. Quantos filhos você tem ou cuida:
9. Quantas pessoas moram na residência:
10. Existem outras rendas na residência? (Pais) (Irmãos) (Cônjuge) (Filhos) (Outros)
11. Qual a renda aproximada da família?
12. O que costuma fazer em seu tempo livre, ou como lazer?
13. Como é feita a divisão dos trabalhos domésticos?

Aspectos Ocupacionais:

1. Desde quando você é empreendedora? mês: ... ano: ...
2. Quantas horas por semana você trabalha?
3. Além da empresa, trabalha em outra função? (Sim) (Não)
4. Que função?
5. Quantas horas por semana você trabalha em outra função?
15. No total você trabalha quantas horas por semana?

Aspectos Motivacionais:

1. Sente-se realizado na sua função? (Sim) (Não) (Não sabe dizer)
2. Gostaria de trabalhar em outra ocupação? (Sim) (Não)
3. Qual seria essa ocupação?
4. Por que se interessa por essa outra ocupação?

Ambiente físico:

1. A iluminação do ambiente é em sua maior parte aceitável? (Sim) (Não)
2. A limpeza é em sua maior parte aceitável? (Sim) (Não)
3. O nível de poeira é em sua maior parte aceitável? (Sim) (Não)
4. Os recursos materiais disponíveis para o trabalho são adequados? (Sim) (Não)
5. Há falta de recursos materiais necessários para o trabalho? (Sim) (Não)
6. Quais recursos materiais seriam necessários?

7. O nível de ruído a incomoda? (Sim) (Não) (Às vezes)
8. Existe local para descanso na empresa? (Sim) (Não)

Rotina:

1. Sente necessidade de atualização profissional? (Sim) (Não)
2. Considera estar sobrecarregado de atividades? (Sim) (Não)
3. A necessidade de execução de atividades burocráticas é excessiva? (Sim) (Não)
4. Sente falta de apoio da gerência? (Sim) (Não) (Às vezes)
5. Sente falta de apoio de seus colegas? (Sim) (Não) (Às vezes)
6. Sente que participa das decisões institucionais? (Sim) (Não) (Às vezes)
7. Sente cansaço após a jornada de trabalho? (Sim) (Não)
8. Após o trabalho na empresa, há muitas tarefas a serem feitas?
9. Sente falta de ajuda nessas tarefas?

Aspectos relacionados à saúde e licenças médicas:

1. Já realizou quantas sessões de psicoterapia? (ainda não iniciou) (de 1 a 8) (+ q 8)
2. Como você descreveria sua saúde? (Ótima) (Boa) (Regular) (Ruim) (Frágil)
3. Você usa algum medicamento regularmente? (Sim) (Não)
4. Qual medicamento?
5. Por qual motivo?
6. Você tem algum tipo de problema de saúde? (Sim) (Não)
7. Que tipo?
8. Há quanto tempo tem este problema?
9. Você já fez algum tratamento de saúde? (Sim) (Não)
10. Que tratamento?
11. Por quanto tempo?
12. Você já se ausentou por licença médica? (Sim) (Não)
13. Se sim, quantas vezes se afastou? (entre 1 e 2) (entre 2 e 4) (entre 5 e 8) (mais que 8 vezes)
14. Quanto tempo durou seu período de licença médica mais longo?

15. Que tipo de problema de saúde ocasionou sua última licença médica? (Problemas Emocionais) (Problemas Gastrointestinais) (Problemas Vocais) (Dor muscular) (Outros)
16. Acha que seus problemas de saúde têm relação com seu trabalho? (Sim) (Não) (Não sabe dizer)
17. Se acha que tem relação, explique por que.
18. Já fez uso da licença maternidade? (Sim) (Não)
19. Quantas vezes?
20. Sentiu falta de apoio psicológico no retorno ao trabalho? (Sim) (Não)
21. Sentiu falta do trabalho durante a licença? (Sim) (Não)