

Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Trabalhar a Partir de Casa: *Stressores* e Estratégias de *Coping* na Conciliação do Trabalho e da Família

Mariana Palma de Figueiredo Crujeira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Marta Gonçalves, Professora Auxiliar Convidada, ISCTE-IUL

Setembro, 2015

Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Trabalhar a Partir de Casa: *Stressores* e Estratégias de *Coping* na Conciliação do Trabalho e da Família

Mariana Palma de Figueiredo Crujeira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Marta Gonçalves, Professora Auxiliar Convidada, ISCTE-IUL

Setembro, 2015

Agradecimentos

Uma pessoa única e singular não existe, há sempre pessoas por detrás de uma pessoa e com as quais essa pessoa não seria a mesma.

Posto isto, é imprescindível demonstrar a minha gratidão e reconhecimento para com as pessoas que me suportam, especialmente neste processo complicado de desenvolvimento e construção de uma dissertação, uma fase especial de uma vida.

Primeiramente agradeço a todos os que tiveram, de alguma forma, quer direta ou indiretamente, influência na realização desta dissertação.

Agradeço à Professora Marta, por toda a orientação na elaboração da dissertação e desafios impostos.

Agradeço particularmente à minha Mãe, à minha Avó, ao meu Namorado, à minha Tia Isabel e à minha Prima Inês, por me apoiarem incessantemente, terem paciência comigo, ouvirem, lerem, perceberem e ajudarem dentro das possibilidades mas principalmente agradeço do fundo do coração o contributo para que esta caminhada não fosse tão dolorosa.

Agradeço a todos os meus amigos, mas especialmente à Mariana, à Cátia, à Camilla e à Maísa por toda a compressão, apoio e por me estarem sempre a levantar para cima.

Agradeço a todos os meus familiares.

Agradeço as todas as minhas colegas de trabalho, ao meu chefe e à minha diretora do departamento por todo o apoio, compreensão e flexibilidade incomparáveis, que sem eles eu não conseguiria continuar neste processo.

Agradeço a todos os que me ajudaram neste percurso, pois todos fizeram parte de um pedacinho desta dissertação. Sem o vosso suporte nada seria igual.

Resumo

Uma das barreiras à natalidade reportadas pelos portugueses é a dificuldade de conciliação trabalho-família. Face a este problema foi realizado um relatório com medidas de apoio à natalidade, em que uma das propostas seria o trabalho à distância. Sendo Portugal um país com uma cultura de presença no trabalho, e sem grande abertura ao teletrabalho, o objetivo deste estudo é perceber quais os *stressores* presentes no trabalho a partir de casa e quais são as estratégias de *coping* utilizadas por estes trabalhadores para a conciliação trabalho-família.

A amostra do estudo exploratório é composta por um total de 20 inquiridos, sendo caracterizada por participantes portugueses, com idades compreendidas entre 31 e 71 anos (M=43,45; DP=8,59), em que treze são mulheres (65%).

Nos resultados, verifica-se que os facilitadores são mais percecionados que os *stressores*, nomeadamente a flexibilidade inerente a esta modalidade, seguida da facilidade em gerir as duas esferas (trabalho-família). Em contrapartida, a existência de picos de trabalho está bastante associada a esta modalidade como geradora de *stress* e instabilidade. As estratégias de *coping* comportamentais são as mais relatadas, nomeadamente as relacionadas com a gestão das tarefas domésticas versus trabalho, visto que o trabalho está inserido em casa. Concluiu-se que a maior parte das estratégias utilizadas por estes trabalhadores são semelhantes aos que trabalham no modelo tradicional, exceto algumas específicas deste trabalho. Mas, mais relevante é que os trabalhadores estão satisfeitos com esta modalidade e não se imaginam num trabalho tradicional pois não disporiam do mesmo tempo para dedicar à família.

Palavras-chave: conciliação trabalho-família, trabalho a partir de casa, teletrabalho, estratégias de *coping*, *stressores*, facilitadores.

Abstract

One of the reasons given by the Portuguese to not have children or not having more children is the difficulty of work-family reconciliation. In view of this problem it was carried out a report with measures to support the birth, where one of the proposals was to give the possibility of teleworking. Portugal is a country with a culture of presence at work, with no opening to teleworking, the aim of this study is to realize that stressors are present at work from home and what are the coping strategies used by these workers to the reconciliation work- family.

The sample exploratory study is composed of a total of 20 interviewed, characterized by Portuguese participants, aged between 31 and 71 years ($M = 43.45$, $SD = 8.59$), which is thirteen women (65%).

Highlighted, the results are the facilitators because they are more senses that the stressors, namely the inherent flexibility of this mode by following the facility felt in managing these two spheres. In contrast, the peaks are fairly labor associated with this embodiment creating stress and instability. The behavioral coping strategies are the most frequently reported, particularly those related to the management of domestic-work tasks as employees are at home. It concludes that most of the strategies used by these workers are the same as traditional, except for some specific this work. But most important is that workers are satisfied with this mode and do not imagine a traditional job because the availability and time for the family would not be equal.

Keywords: work-family, work from home, telecommuting, coping strategies, stressors, facilitators

Índice

Introdução.....	1
1.Enquadramento Teórico	2
1.1 A Conciliação Trabalho-Família	2
1.1.1 Definição	3
1.1.2 Conflito Trabalho-Família e Facilitação Trabalho-Família	4
1.2 Teorias Integrativas da Conciliação Trabalho-Família.....	5
1.2.1 Teoria do Equilíbrio de Papéis	6
1.2.2 Teoria das Exigências e Recursos	7
1.3 Modelo de <i>Coping</i>	10
1.3.1 Estratégias de <i>Coping</i>	10
1.3.2 Conciliação trabalho-família e estratégias de <i>Coping</i>	13
1.4 Conciliação trabalho-família em Portugal	14
1.5 Teletrabalho a partir de casa	18
1.5.1 Contextualização do teletrabalho	18
1.5.2 Conciliação e Teletrabalho a partir de casa.....	22
1.5.3 O que se sabe sobre estratégias de <i>coping</i> e trabalho em casa?	24
1.6 Questão de investigação e objetivos	25
2. Método.....	28
2.1 Tipo de estudo.....	28

2.2 Participantes.....	29
2.3 Instrumentos.....	31
2.4 Procedimento de recolha dos dados.....	33
2.5 Análise dos dados.....	34
3. Resultados.....	38
3.2 Motivo para trabalhar a partir de casa.....	40
3.3 <i>Stressores</i> do Trabalho.....	41
3. 4 <i>Stressores</i> da Família.....	43
3.5 <i>Stressores</i> interdomínios: trabalho e família.....	45
3.7 <i>Stressores</i> Sociais.....	47
3.8 Facilitadores do Trabalho.....	48
3. 9 Facilitadores da Família.....	51
3.10 Facilitadores Interdomínios: trabalho e família.....	52
3.11 Estratégias de <i>Coping</i> Comportamentais.....	53
3.12 Estratégias de <i>Coping</i> Cognitivas.....	59
3.13 Estratégias Emocionais.....	62
3.14 Pontos a melhorar na conciliação trabalho-família.....	64
3.15 Conselhos.....	65
4. Discussão.....	68
4.1 Limitações e sugestão de futuras investigações.....	75

5. Conclusão	77
Referências	79
Anexos.....	89
Anexo A.....	89
Anexo B – Versão 1.....	91
Anexo C – Versão 2.....	92
Anexo D - Convite.....	94
Anexo E	95

Índice Tabelas

Tabela 2.1 – Quantas vezes por semana trabalha em casa	30
Tabela 2.2 – Há quanto tempo trabalha a partir de casa.....	30
Tabela 2.3 – N° de filhos	31
Tabela 3.1 – Caracterização da família	39
Tabela 3.2 – Motivos para trabalharem a partir de casa.....	41
Tabela 3.3 – Stressores do trabalho	43
Tabela 3.4 – Stressores da Família	45
Tabela 3.5 – Stressores interdomínios.....	46
Tabela 3.6 – Stressores Pessoais.....	47
Tabela 3.7 – Stressores Sociais.....	48
Tabela 3.8 – Facilitadores do Trabalho	50
Tabela 3.9 – Facilitadores da Família.....	52
Tabela 3.10 – Facilitadores Interdomínios	52
Tabela 3.11 – Estratégias de Coping Comportamentais.....	57
Tabela 3.12 – Estratégias de Coping Cognitivas.....	61
Tabela 3.13 – Estratégias Emocionais	63
Tabela 3.14 – Pontos a melhorar	65
Tabela 3.15 - Conselhos	66

Índice de figuras

1.6.1 Mapa conceptual.....	27
----------------------------	----

Introdução

Este foi o Ano Europeu da Conciliação trabalho-família, sendo este atualmente um tema de grande destaque e considerado uma das matérias mais desafiantes dos últimos anos.

Todos os indivíduos que têm família compreendem a dificuldade que é gerir a sua vida familiar e profissional: as pessoas andam a correr constantemente contra o tempo e nem sempre conseguem conciliar estas duas esferas tão centrais na vida de qualquer ser. O trabalho ocupa grande parte do dia dos indivíduos. E a dicotomia trabalho-família exige uma grande gestão do tempo, para que nenhum dos dois domínios fique em desequilíbrio pois só assim o indivíduo se sentirá bem e realizado (Balmforth, & Gardner, 2006; McNall, Nicklin & Masuda, 2009).

Em 2013 foi realizado pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), com o apoio da Fundação Francisco Manuel dos Santos (FFMS), um inquérito à fecundidade. Onde resultou que esta harmonia entre papéis parece ser um problema em Portugal, sendo um dos motivos descritos para a diminuição do número de filhos. Estando Portugal com um índice de fecundidade dos mais baixo na União Europeia a situação em questão agrava mais o problema (Azevedo et al., 2014). Assim foram realizadas propostas de atuação política para dar resposta a esta situação através de um relatório realizado por Azevedo et al. (2014), onde uma delas foi a substituição do trabalho presencial pelo trabalho à distância de modo a promover a conciliação trabalho-família.

O trabalho à distância consiste, na presente investigação, no teletrabalho a partir de casa, visto que estamos na Era das Tecnologias pareceu pertinente sendo um tema da atualidade aprofundar como os indivíduos que já optaram por esta modalidade de trabalho gerem o trabalho e a vida familiar. Como tal, esta modalidade de trabalho que tem demonstrado tanta resistência em Portugal (Lencastre (coord.), 2006), apesar de através dela ser possível alcançar um maior equilíbrio, foi alvo de uma pesquisa aprofundada ao longo

desta dissertação em consonância com a conciliação trabalho-família. Aliás tem-se vindo já a ser demonstrado noutros países os grandes benefícios desta modalidade na gestão das duas esferas (ver por exemplo, EIGE, 2015). Assim o objetivo do estudo é perceber que *stressores* estão presentes no trabalho a partir de casa e quais são as estratégias de *coping* utilizadas por estes trabalhadores para a conciliação trabalho-família.

Este estudo de mestrado está estruturado em quatro partes: 1. Enquadramento teórico, descrição da teoria relevante para a compreensão do tema e problemática em estudo; 2. Método, exposição da metodologia e procedimento utilizado; 3. Resultados, explicação dos resultados encontrados e discussão dos mesmos com a teoria e por fim 4. Conclusão geral da investigação.

1. Enquadramento Teórico

No enquadramento teórico irão ser abordados os temas centrais da pesquisa: a conciliação trabalho-família, as estratégias de *coping* e o teletrabalho em casa, suportados com estudos teóricos já realizados e ilustrando a pertinência desta investigação para a expansão do conhecimento acerca do tema.

1.1 A Conciliação Trabalho-Família

Devido às diversas transformações (tanto sociais, como económicas e demográficas) que foram ocorrendo ao longo dos últimos anos, a emersão da interface entre o trabalho e a família foi-se tornando num tema central da atualidade e alvo de bastantes estudos por inúmeros autores.

A mudança do papel social da mulher como trabalhadora, fora da esfera da casa, levou a casais com duplo-emprego partilharem as responsabilidades de trabalhar fora de casa, cuidar desta e educar os filhos.

O Inquérito de Fecundidade realizado em Portugal revelou que a dificuldade de conciliação trabalho-família é um dos motivos para as mulheres e homens não terem mais filhos ou não terem filhos, de todo. Estas mudanças na configuração familiar e no trabalho, desafiadoras dos modelos tradicionais de género, tiveram implicações na forma como homens e mulheres organizam e desempenham os seus papéis (Chambel & Ribeiro, 2014). As estatísticas revelaram que as mulheres aumentaram a sua participação no mercado de trabalho, passando agora a existir mais equidade na ocupação de cargos qualificados (INE, 2007).

1.1.1 Definição

Como referido anteriormente, a conciliação trabalho-família tem vindo a ganhar grande relevância, devido a ambos os domínios serem fulcrais na vida de um indivíduo e o seu equilíbrio levar a uma maior satisfação com o trabalho (Balmforth, & Gardner, 2006) e com a família (McNall et al., 2009).

O conceito de conciliação trabalho-família é inconsistente na literatura. Com base em diversos autores é aqui apresentado uma definição da conciliação abrangendo diversas perspetivas. A conciliação trabalho-família é quando “um individuo se sente igualmente satisfeito e envolvido psicologicamente no papel do trabalho e da família” (Greenhaus, Collins, Shaw, 2003, p. 513), procurando assim expandir de uma maneira ativa a sua identidade num sentido mais fluido do *self* (Carlson, Grzywacz & Zivnuska, 2009). Este equilíbrio depende, assim, de uma negociação flexível destes papéis, não tendo a ver com priorização destes (Grzywacz & Carlson, 2007).

1.1.2 Conflito Trabalho-Família e Facilitação Trabalho-Família

Na literatura da conciliação trabalho-família, verifica-se que esta é afetada pelo conflito e facilitação destas duas esferas e neste sentido é pertinente fazer alusões a estes dois conceitos.

Inicialmente os autores começaram a dar atenção ao lado negativo do trabalho-família (conflito) (Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Powell, 2003), guiados pela hipótese da escassez de recursos. Depois de uma extensa literatura acerca do tema, houve um aparecimento de estudos com uma visão contrária, passando a dar um maior ênfase à facilitação trabalho-família, tendo por base a hipótese expansionista, em que o envolvimento numa esfera levaria a ganhos (experiências, competência e oportunidades) que conduziriam a um melhor funcionamento na outra esfera (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006).

Assim, o conflito é visto como “uma forma de conflito inter-papel no qual as pressões de papel dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspeto” (Greenhaus & Beutell, 1985, p.77), tanto do trabalho→ família, como da família→ trabalho (por exemplo, Frone, Yardley e Markel, 1997). Diversos autores têm demonstrado as consequências negativas do conflito entre as esferas do trabalho e da família, como o *stress* (Parasuraman, Zeithaml & Berry 1996), saúde física (Van Steenbergen & Ellemers, 2009), *burnout* (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000), menores níveis de satisfação com o trabalho (Ford, Heinen, e Langkamer, 2007) e tensão psicológica (O’Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992). Ao nível da família, o conflito leva à insatisfação com a família (Frone, 2003) e com a relação conjugal (Allen, et al, 2000), bem como a uma fraca participação nas atividades familiares, ausência em momentos importantes da vida familiar e dificuldades de interação com os filhos (Crouter et al., 1999, citado por Andrade, 2011).

Por outro lado, a facilitação trabalho-família representa “o grau em que a participação no trabalho (ou em casa) é facilitada em virtude das experiências, competências e oportunidades adquirida ou desenvolvidas em casa (ou trabalho)”, sendo bidirecional, tal como o conflito (trabalho→ família, família→ trabalho) (Frone, 2003). As consequências inerentes a este enriquecimento, encontradas por McNall, et al., foram o comprometimento afetivo e a satisfação com o trabalho e com a família em ambas as direções. Hill (2005) descobriu também que o enriquecimento trabalho-família (não o enriquecimento família-trabalho) estava relacionado com maiores níveis de comprometimento organizacional e satisfação com a vida.

Desta forma, o conflito e o enriquecimento são conhecidos como ligações negativas ou positivas entre o trabalho e a família, enquanto a conciliação é a tentativa de o indivíduo corresponder às responsabilidades de ambos os papéis, através do seu envolvimento e dedicação (Carlson et al., 2009).

Esta capacidade de conciliar o trabalho e a família trás diversas vantagens tanto para os indivíduos como para as empresas.

1.2 Teorias Integrativas da Conciliação Trabalho-Família

Como foi referido anteriormente, existem várias definições da conciliação trabalho-família, mas uma das críticas feitas pelos teóricos desta área é a falta de sustentação empírica destas definições. Neste trabalho serão abordadas duas teorias integrativas para explicar o equilíbrio das duas esferas, que parecem, demonstrar uma estrutura teórica sustentável, a Teoria do Equilíbrio de Papéis (Marks & McDermid, 1996) e a Teoria das Exigências e Recursos (Voydanoff, 2004, 2005b). Será feito um maior enfoque à Teoria de Voydanoff (2005b) pelo facto dos pressupostos desta teoria melhor se enquadrarem neste estudo.

1.2.1 Teoria do Equilíbrio de Papéis

Marks e McDermid determinaram a Teoria do Equilíbrio de Papéis em 1996, com o objetivo de darem uma visão diferente da conciliação proposta por outros autores anteriores a esta data.

Opuseram-se assim à ideia da hierarquização dos papéis pela sua importância, defendendo que os diversos domínios em que estamos inseridos estão organizados num sistema total, não hierárquico, estando os indivíduos comprometidos por completo no desempenho de cada papel, sendo o equilíbrio das esferas visto como um tipo de organização de papéis e de auto-organização. Reforçando que o equilíbrio é uma orientação global que atravessa todos os papéis, ou seja, é uma disposição inter-papel e não apenas de um papel específico.

Gryzwacz e Carlson (2007) reforçaram esta abordagem da não priorização de papéis, mas formularam que o equilíbrio entre estes está assente numa ideia de partilha e negociação com o parceiro na realização de expectativas relacionadas com os domínios familiares e profissionais, defendendo que o equilíbrio é uma construção social e não psicológica. Ou seja, não se pode separar a experiência do indivíduo do contexto social em que este está inserido, pois se assim for não se pode capturar a dinâmica complexa entre estas duas esferas. Sendo o foco destes autores, tal como Marks e McDermid, a realização de atividades relacionadas com o papel, transversais a todos os papéis e domínios da vida, e que o comprometimento e envolvimento nestes seja viável e gratificante.

É necessário ter em atenção, também, o desequilíbrio entre papéis e a tendência para o desprendimento do desempenho em cada papel: os autores do equilíbrio trabalho-família referem que o conflito e facilitação afetam realmente o equilíbrio mas estes são distintos, pois o conflito e facilitação são o modo com os papéis se afetam (negativamente ou positivamente), enquanto o equilíbrio é o envolvimento e a tentativa de corresponder às

responsabilidades inerentes aos múltiplos papéis dos dois domínios (Carlson et.al, 2009; Marks & McDermid, 1996).

1.2.2 Teoria das Exigências e Recursos

A Teoria das Exigências e Recursos de Voydanoff (2005b) assenta na hipótese da escassez de recursos, ou seja, os indivíduos têm recursos limitados, como energia, tempo e atenção, face às exigências do trabalho e da família.

Nesta teoria existem três conceitos primordiais de acordo com Voydanoff (2005b), sendo o primeiro, o ajuste trabalho-família (que é visto como uma congruência inter-papéis) ocorrendo quando o indivíduo tem os recursos suficientes, associados a um papel, para atender às exigências do um outro papel, de tal maneira que a participação no segundo papel possa ser eficaz.

O segundo conceito centra-se a conciliação trabalho-família, consiste numa avaliação global da suficiência dos recursos do trabalho e da família para atender às exigências profissionais e familiares, procurando desta forma, que a participação em ambos os domínios seja eficaz. O indivíduo faz assim uma avaliação se os recursos da família são adequados para atender às exigências do trabalho e vice versa. Esta avaliação pode ser feita diretamente ou por meio de utilização de estratégias do trabalho e da família para produzir uma avaliação global de harmonia entre estes dois papéis.

E o terceiro nas estratégias, que são ações, pensamentos ou emoções tomadas por parte do indivíduo e/ou família para reduzir ou eliminar desajustes entre as exigências e recursos do trabalho e da família, a fim de as conciliar, mas apenas os dois últimos são o foco desta pesquisa e as estratégias serão aqui retratadas como estratégias de *coping*. Assim este modelo postula que o ajuste cria a conciliação trabalho-família e que as estratégias de *coping* medeiam ou moderam os efeitos do ajuste sobre a conciliação. Focando-se no nível individual

de análise, sendo que a forma como as exigências, os recursos e as estratégias profissionais e familiares combinam para influenciar a conciliação dentro de um contexto familiar.

É importante referir que exigências são vistas como características de um domínio que estão relacionadas com os processos que limitam a capacidade dos indivíduos para cumprir as obrigações noutra domínio e para gerir as fronteiras entre o trabalho e a família, por dificuldade de transição e de mistura entre papéis (Voydanoff, 2005b). São então aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais de um domínio associados com requisitos de papel, expectativas e normas para os quais os indivíduos devem responder ou se adaptar, exigindo esforço físico ou mental (Voydanoff, 2004).

Para exemplificar esta situação, ao nível do trabalho, podemos considerar as expectativas da organização, a carga de trabalho, a falta de apoio dos colegas ou supervisor (Kalliath & Kalliath, 2014), as horas de trabalho e as iniciativas de trabalho-família por parte das empresas (Allen, 2001; Voydanoff, 2005a). E relacionados com a família, o envolvimento da família e o apoio desta (Allen, 2001; Hill, 2005), o cuidar de crianças ou de membros da família com idade mais avançada (Kalliath & Kalliath, 2014). As exigências do trabalho são geralmente relacionadas com o conflito trabalho-família.

Enquanto que os recursos são processos que melhoram o desempenho quando são aplicados em vários papéis e abordam a conexão das esferas da família e do trabalho em termos de flexibilidade de fronteiras (Voydanoff, 2005b). Isto é, aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais de um domínio que facilitem a atuação no papel de modo a reduzir as exigências ou aumentar os recursos pessoais: são considerados, desta forma como aptidões, competências, suporte recebido, satisfação com o trabalho, tempo e energia (Voydanoff, 2004, 2005b).

As exigências e recursos tanto podem ser intradomínio como interdomínios, isto é, que se concentram apenas num domínio ou na interface entre os domínios profissionais e

familiares; um exemplo de recurso interdomínio, dado por Voydanoff (2005a) é o apoio do supervisor ser orientado para melhorar o desempenho do trabalho, mas se este apoio for para melhorar a coordenação das responsabilidades do trabalho e da família então será um recurso interdomínios. Contudo as exigências e recursos interdomínios originados num domínio também podem ser exigências e recursos interdomínios: mencionando-se outro exemplo, os benefícios e serviços de cuidados a dependentes fornecidos pelo trabalho são recursos interdomínios sendo também recursos do trabalho (que os forneceu) e da família (Voydanoff, 2005b). Os recursos usualmente estão associados com a facilitação trabalho-família enquanto que as exigências com o conflito trabalho-família.

Voydanoff (2005b) defende assim que o conflito, facilitação, ajuste e conciliação são avaliações cognitivas que refletem as exigências e recursos de diferentes maneiras. O conflito e a facilitação permitem uma compreensão dos efeitos independentes, ao passo que o ajuste e o equilíbrio consistem na interseção ou efeitos conjuntos das exigências e recursos.

Assim, as estratégias podem melhorar a conciliação trabalho-família: a) mudando os papéis do trabalho e da família para que as exigências sejam reduzidas, b) aumentando os recursos fornecendo recursos adicionais para esforços individuais e familiares em atender as exigências noutro domínio ou ainda c) moderando os efeitos do ajuste no balanço das esferas abafando os efeitos negativos do desajuste na conciliação trabalho-família.

A conciliação trabalho-família, na visão de Voydanoff (2005b) é uma avaliação cognitiva. De acordo com Lazarus e Folkman (1984), a avaliação cognitiva é o processo de decidir se uma experiência é positiva, stressante ou irrelevante em relação ao seu bem-estar. Quando os indivíduos percebem que as exigências do ambiente excedem os seus recursos, colocando em perigo o seu bem-estar, estamos perante uma avaliação stressante. Essas percepções espelham a avaliação de um indivíduo das exigências e recursos presentes no ambiente. Com isto, se a avaliação é vista como stressante, os *stressores* (exigências) do

trabalho e da família são enfrentados pelos indivíduos e, para contrabalançar este desequilíbrio entre papéis, as estratégias de *coping* são utilizadas.

1.3 Modelo de *Coping*

No modelo de Lazarus e Folkman (1984) o *coping* foi definido como uma constante mudança de esforços cognitivos e comportamentais com o objetivo de lidar com as exigências internas ou externas, que surgem em situações stressantes e são avaliadas cognitivamente como sobrecarga ou excedendo os recursos pessoais.

1.3.1 Estratégias de *Coping*

O *coping* é conceptualizado como um processo ou uma relação entre a pessoa e o ambiente, com o principal papel de controlar a situação de *stress* (Lazarus e Folkman, 1984), sendo o *coping* um mediador desta relação (Lazarus & Folkman, 1980). Ou seja, o *coping* está relacionado com os pensamentos, emoções e comportamentos dos indivíduos face a um evento stressante entre o indivíduo e o ambiente, com o objetivo de alcançar o bem-estar. Lazarus e Folkman (1984) reforçam que o *coping* envolve gerir a situação stressante, não significando necessariamente o domínio da situação. Gerir pode incluir esforços para minimizar, evitar, tolerar, alterar ou aceitar a situação que é stressante.

O processo de *coping* assenta assim em três características principais. Primeiro, as observações e avaliações centram-se no que o individuo realmente pensa ou faz, não no que deveria fazer. Segundo, o que o indivíduo pensa ou faz é analisado dentro de um contexto específico; pensamentos e ações de *coping* são sempre dirigidos a condições particulares pois para se entender o *coping* e avaliá-lo, é fundamental saber com o que a pessoa está a lidar. Terceiro, um processo de *coping* significa mudança em lidar com os pensamentos e atos no decorrer de um acontecimento stressante.

O *coping* é então um processo de mudança em que um indivíduo, em certa altura, depende dessas estratégias, podendo utilizar estratégias defensivas ou de resolução de problemas. Dito isto, a dinâmica e as mudanças que caracterizam o *coping* não são de todo aleatórias mas sim em função de avaliações e reavaliações contínuas da relação de mudança pessoa-ambiente.

De acordo com Lazarus e Folkman (1984) a avaliação cognitiva da situação vista como stressante pode ser primária e secundária. A avaliação primária consiste no julgamento sobre o que a pessoa percebe de uma situação para o seu bem-estar, isto é, avalia os possíveis efeitos das exigências e recursos sobre o bem-estar. Esta avaliação tem três tipos: um dano já experienciado; se as exigências superarem os recursos disponíveis, estamos perante uma ameaça que pode ser antecipada; e se o acontecimento tem potencial para algum tipo de ganho ou benefícios, entende-se como desafiante. É de notar que a avaliação como desafiante é porque a pessoa deve mobilizar os recursos para lidar com obstáculos, a fim de produzir um resultado de valor positivo, sendo necessário também ter que haver algum risco de danos para ter a experiência de desafio, caso não haja o acontecimento é irrelevante.

Já a avaliação secundária consiste no julgamento sobre se podem ser tomadas medidas para melhorar a relação pessoa-ambiente perturbada e, em caso afirmativo, então é necessário ver quais as opções de *coping* são possíveis utilizar para promover a melhoria desta relação.

Os mesmos autores distinguiram entre estratégias de *coping* focadas no problema e estratégias de *coping* focadas na emoção. As primeiras ocorrem quando o indivíduo avalia que as condições apresentadas podem ser modificadas, englobando assim esforços para definir o problema, encontrar soluções alternativas, avaliar os custos e benefícios das várias ações, escolher e agir.

Na maior parte das vezes as estratégias de *coping* focadas no problema são dirigidas principalmente para a mudança do ambiente mas também podem ser focadas para dentro do

indivíduo, alterando algum aspeto do *self*. Estas provocam, portanto, alterações das barreiras, recursos ou procedimento do ambiente, como a procura de apoio. Enquanto que estratégias dirigidas para o *self* são mudanças motivacionais ou cognitivas, como reduzir o envolvimento do *ego*, encontrar outros canais de gratificação ou aprender novas competências. É de notar que este último tipo de estratégias (direcionadas para o *self*) não são chamadas de típicas resoluções de problemas mas são de facto orientadas para ajudar o indivíduo a resolver ou gerir o problema.

Com esta constatação feita por Lazarus e Folkman (1984) nesta pesquisa as estratégias de *coping* focadas no problema irão estar divididas em duas dimensões: estratégias comportamentais (dirigidas para o ambiente) que abrangem as ações e estratégias cognitivas (dirigidas para o *self*) que abrangem os pensamentos.

As estratégias de *coping* focadas na emoção ocorrem quando o indivíduo avalia que não consegue fazer nada para mudar as condições do ambiente, sendo este processo equivalente à reavaliação. De certa maneira, a ameaça diminui alterando o significado da situação.

Estas estratégias podem ser direcionadas para diminuir a afiliação emocional, que incluem estratégias como atenção seletiva, minimizar, culpa, distanciamento e pensamento positivo acerca de um acontecimento stressante. Ou podem ser orientadas para diminuir a angústia emocional, que acontece quando os indivíduos precisam de se sentir pior antes, para depois se poderem sentir melhor. Desta forma, as estratégias comportamentais, como fazer exercício físico para “limpar” a mente de um problema, meditar, procura de apoio emocional e ventilação da raiva, apesar de serem ações tomadas, estão centradas no estado emocional do indivíduo, podendo haver ou não reavaliação cognitiva. Quando isto acontece, o significado do acontecimento stressante não se altera mas alguns aspetos são seleccionados para fora ou pensamentos sobre esse mesmo acontecimento são postos de lado temporariamente

demonstrando ser uma estratégia focada na emoção. Assim sendo, o *coping* focado na emoção é a forma mais comum utilizada quando os eventos não são mutáveis.

1.3.2 Conciliação trabalho-família e estratégias de *Coping*

As estratégias de *coping* referidas na literatura trabalho-família, também têm ganho relevância para alcançar a harmonia entre estes papéis. Atualmente, alguns estudos têm feito deste tema um assunto central, como a pesquisa realizada por Kalliath e Kalliath (2014), com trabalhadores sociais, onde as estratégias adotadas por estes, face ao conflito trabalho-família, foram o reenquadramento cognitivo (avaliação positiva), a comunicação atempada em casa ou no trabalho, a definição de expectativas para si mesmo, a gestão do tempo, sendo identificada por alguns como a mais eficaz, a flexibilidade do trabalho, o desenvolvimento de passatempos e, no que respeita ao suporte social, foi relatado a procura de suporte familiar, amigos e colegas de trabalho mas especialmente do parceiro.

Outros autores, Clark, Michel, Early e Baltes, (2014) estudaram as estratégias de *coping* para lidar com os *stressores* do trabalho e da família com o objetivo de definir uma escala sobre estas. Demonstraram, assim, que para controlar o acontecimento stressante relacionado com a família são utilizadas estratégias como por exemplo, a procura de apoio, ser organizado, verbalizar com os outros, trabalhar para melhorar as competências, passar mais tempo com a família e mudança de comportamentos que levam a menor conflito trabalho-família. No que consta às estratégias para lidar com os *stressores* do trabalho, foram encontradas estratégias como reestruturação cognitiva e divulgação emocional, estando relacionadas com maior facilitação trabalho-família. Outra constatação importante foi que a reorganização da programação, recreação e relaxamento foram relacionados com maior facilitação trabalho-família independentemente de serem utilizadas para lidar com ambos os *stressores*.

Bird e Schnurman-Crook (2005) realizaram um estudo qualitativo com casais de duplo emprego, para conhecerem as ligações entre a identidade profissional dos parceiros e os comportamentos de *coping* implementados para fazer face aos *stressores* familiares ou profissionais. As estratégias focadas no problema utilizadas pelos casais relativamente aos *stressores* do trabalho foram, dividir os problemas do trabalho em segmentos menores e mais gerenciáveis, manter o foco no trabalho, trabalhar mais e mais arduamente e procura de informação e, quanto aos *stressores* da família, as estratégias passaram por dar máxima prioridade às crianças, mudar as suas expectativas acerca das tarefas familiares. No que respeita a estratégias emocionais foram relatadas como aceitar os limites dos outros, relaxamento, exercício, cultivar uma atitude de aceitação e reestruturação cognitiva para os *stressores* do trabalho, enquanto que, estratégias como paciência, autocontrolo, ignorar as questões, aceitar, descansar, relaxamento e exercício foram utilizadas para os *stressores* familiares.

1.4 Conciliação trabalho-família em Portugal

Seguindo este tema da interface trabalho-família, mas focando em Portugal, podemos observar que o mesmo tem sido alvo de diversos estudos também, sendo hoje em dia muito relevante para as empresas e para os indivíduos o alcance da conciliação trabalho-família. A evolução ao longo dos tempos levou a mudanças dos quadros tradicionais de género, passando as mulheres em Portugal a aumentar a sua participação no mercado de trabalho, sendo hoje em dia praticamente metade da população empregada (46,6%) (Instituto Nacional de Estatísticas [INE], 2014), demonstrando que a dinâmica familiar sofreu alterações e que passou a haver, grandes números de casais com duplo emprego. No domínio familiar o mesmo já não se pode dizer, apesar de os dois elementos do casal desempenharem uma atividade profissional, as mulheres continuam a dedicar mais tempo as tarefas domésticas e

familiares do que os homens (Fontaine, Andrade, Matias, Gato & Mendonça, 2007; Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2009).

Existe assim uma condicionante de género relativamente ao nível como abordam esta temática da conciliação trabalho-família que tem levado a consequências como a constante diminuição da taxa de fecundidade (33,9%) e o aumento contínuo da idade média de nascimento do primeiro filho (sendo em 2013 de 29,7 anos) (INE, 2014). Desta forma, é previsível que a mulher tenha mais dificuldade em gerir as exigências dos dois papéis, visto que precisa de responder as exigências profissionais e continua a ser ela a maior responsável pelas tarefas domésticas. No entanto, não se pode descurar os esforços evidentes na literatura, de as mulheres tentarem lidar com estas exigências de papéis, sendo mais utilizadas por estas, o uso de apoio familiar, social ou institucional, o uso de gestão e divisão de tarefas e a gestão da carreira em função das responsabilidades familiares (Matias, et al., 2010).

As estratégias percebidas como mais importantes para ambos os sexos foram as relacionadas com a família, dedicando-lhe tempo e energia de modo a promover o bem-estar familiar. É também interessante referir que neste estudo o uso de estratégias profissionais não foram muito referidas, apenas a flexibilização do horário de trabalho (exemplo, horas de entrada e saída flexíveis).

De acordo com o INE (2014) cerca de 87% das pessoas empregadas em Portugal trabalham a tempo inteiro e apenas 13% trabalham a tempo parcial. Mostrando ser caracterizado por uma cultura de longas horas de trabalho e a noção que a liderança não pode ser executada a tempo parcial (European Institute for Gender Equality [EIGE], 2015, p.51). Lima e Neves (2011) ao analisarem o Inquérito ao Emprego de 2010, referiram que 62,6% dos indivíduos (trabalhadores por conta de outrem) afirmaram não se poderem ausentar durante dias completos por motivos familiares sem utilizar dias de férias ou licenças, não

havendo praticamente diferenças entre homens e mulheres, mas 55% mencionaram ser possível reduzir o horário de trabalho, em pelo menos uma hora, devido a razões familiares.

Apesar de as estatísticas demonstrarem que as empresas não são muito dispostas à flexibilização do trabalho mas, com a dificuldade de os trabalhadores gerirem estas esferas da vida, algumas organizações portuguesas têm demonstrado preocupação com este tema e têm desenvolvido diversas políticas de conciliação destes papéis: a) benefícios à família (por exemplo, a prestação de cuidados a idosos, a conceção de creches ou protocolos com as mesmas, ou seguro de saúde extensível à família); b) licenças para mães e pais trabalhadores; c) benefícios diretos aos trabalhadores (por exemplo, possibilidade de dar assistência à família, seguro de saúde ou protocolos com entidades de modo a proporcionar serviços de lazer e bem-estar, como ginásios, atividade lúdicas); d) e, por último, a flexibilização do trabalho (por exemplo, trabalho a partir de casa, trabalho a tempo parcial ou horários de trabalho compactados) (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006; Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [CITE], 2014).

Evidenciam-se, os seguintes exemplo de organizações portuguesas com boas práticas de conciliação trabalho-família: a TAP (transporte aéreo) concebeu uma creche e jardim-de-infância a funcionar 24h por dia; a CP (transporte público terrestre) tem também um infantário para os filhos dos seus trabalhadores, como programas de férias situados em diversos pontos; a IBM (sector informático) fornece seguro de saúde aos trabalhadores, filhos e pais destes, também disponibiliza a possibilidade de teletrabalho, através de um portátil e ligação à internet para que os funcionários possam trabalhar a partir de casa; a Salvador Caetano (ramo automóvel) que oferece a possibilidade dos trabalhadores optarem por um regime a tempo parcial ou integral de trabalho; e por fim, a PROCAL (indústria de calçado) com 40 horas semanais de tempo de trabalho, encurtando a semana para 4 dias e meio de trabalho.

A implementação de práticas de conciliação trabalho família por parte das empresas leva a uma maior satisfação se estas forem percecionadas como facilitadoras da vida familiar (Chambel & Santos, 2009) e, estando os trabalhadores mais satisfeitos, melhor desempenham a suas tarefas, existindo menos *turnover* e menos absentismo (Harrison, Neuman & Roth, 2006; Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001; Riketta, 2008). Hill (2005) demonstrou também que maior flexibilidade e possibilidade de controlo no trabalho originam menores tensões entre a vida familiar e profissional e maior satisfação dos trabalhadores.

Mas apesar destes exemplos, no estudo de Teixeira e Nascimento (2011) realizado com cinco empresas de diversos sectores, apenas uma disponibilizava a flexibilização do trabalho, que é uma das medidas mais importantes referidas na literatura para conciliar estas duas esferas. Noutros estudos realizados em Portugal (por exemplo, Chambel & Santos, 2009; Matias et al.) não se tem demonstrado na perspetiva dos trabalhadores grande disponibilização de práticas de conciliação trabalho-família, havendo um contrassenso. As razões apresentadas podem ter a ver com o facto de a disponibilização das práticas por si só não chegarem para estarem associadas ao equilíbrio, é necessário que os trabalhadores percecionem o contexto do trabalho como facilitador da família, havendo uma adoção por parte das empresas, a uma cultura de apoio à família (Allen, 2001; Chambel & Santos, 2009).

Num estudo recente de Pimenta (2011), realizado em Portugal, constatou-se que não havia diferenças na perceção de equilíbrio e conflito trabalho-família entre solteiros, casados, divorciados e a viver em união de facto, mas que os indivíduos casados comparativamente com os divorciados e solteiros, sentiam um maior nível de facilitação trabalho → família. Os indivíduos com filhos foram os que reportaram maior conflito trabalho-família, não havendo diferenças entre indivíduos com filhos e sem filhos na perceção do equilíbrio. As famílias em fase de transição para a parentalidade com um filho com idade menor a um ano foram os que apresentaram níveis maior de conflito.

De acordo com esta informação e devido ao facto de, um dos motivos para os portugueses não terem mais filhos ou não terem filhos de todo ser a dificuldade em conseguirem conciliar o trabalho e família (Inquérito de Fecundidade, 2013), por solicitação do Governo Português foi realizado um Relatório com propostas de medidas de apoio à natalidade (Azevedo et al., 2014). Uma das propostas apresentadas foi a necessidade de desenvolvimento de medidas de conciliação trabalho-família por parte das empresas, nomeadamente dar a possibilidade de um dia em que os pais possam trabalhar em casa ou a substituição do trabalho presencial pelo trabalho à distância. Este alcance do equilíbrio trabalho-família é muito importante para o bem-estar psicológico dos indivíduos (Grzymacz & Carlson, 2007; Matias et. al, 2010).

1.5 Teletrabalho a partir de casa

De acordo com a solução proposta no relatório realizado a pedido do Governo Português, o capítulo que se segue irá abordar o trabalho a partir de casa a fim de enquadrar e perceber o que há já na literatura acerca da funcionalidade deste tipo de trabalho para a conciliação trabalho-família.

1.5.1 Contextualização do teletrabalho

A idade da informatização, onde hoje em dia, a tecnologia faz parte de quase tudo na vida das pessoas, tornou o conceito de escritório diferente do tradicional. Hoje o escritório é um sistema sofisticado de comunicação com recurso a TIC's (Tecnologia de Informação e Comunicação) que levam ao acesso e interação mundial, o trabalho pode ser realizado em qualquer lugar, desde que se tenha acesso a redes de informação (Internet) (Lencastre (coord.), 2006).

A flexibilidade, de uma maneira mais abrangente, é percebida como a capacidade de ceder sem partir, possibilitando a adaptação e mudança. Esta é vista para os empresários como

uma “forma mais livre e alargada de utilização dos recursos disponíveis (considerando neste caso as pessoas como um recurso), consoante as necessidades organizacionais e do meio envolvente” (Lencastre (coord.), 2006, p.14).

Como existe mais facilidade em mover o trabalho para o local do trabalhador do que o contrário, as empresas têm como estímulo principal reduzir custos, aumentar a produtividade e disponibilização de benefícios aos empregados e clientes de empresas, se o trabalho flexível for bem implementado (Lencastre (coord.), 2006).

A Toshiba (2004) definiu trabalho flexível através de dois campos: mudanças na natureza do emprego, levando essencialmente a uma maior variedade e flexibilidade nos padrões de trabalho (práticas de trabalho “não tradicionais”) e mudanças na tecnologia permitindo diferentes maneiras de realizar o trabalho.

Existindo quatro categorias de trabalho flexível: a flexibilidade de contratos, a flexibilidade de horários, a flexibilidade da localização e a flexibilidade das tarefas. A flexibilidade da localização do trabalho engloba três tipos de trabalho à distância: o teletrabalho em casa (foco do estudo em questão), teletrabalho móvel (trabalhar enquanto se deslocam) e teletrabalho em telecentros ou em escritórios satélites (Lencastre (coord.), 2006). Normalmente os trabalhadores que trabalham longe da sede da empresa são denominados como teletrabalhadores.

No presente estudo o teletrabalho em casa é visto como uma forma flexível de trabalho, desempenhado à distância, neste caso em casa, (sem ser no escritório tradicional) por via de redes informáticas e telecomunicações. Assim, quando se referir teletrabalho está-se a falar do teletrabalho, englobando os vários tipos deste mas, quando for referido trabalho/teletrabalho a partir de casa, este está associado ao local de trabalho, como o próprio nome indica. Algumas das atividades que podem ser exercidas por teletrabalhadores passam

pela tradução de documentos, consultoria, webdesigner, professor, informático, entre outras (Alves, 2005).

Em Portugal este tipo de trabalho (teletrabalho) não é muito aceite. As pesquisas têm demonstrado que um dos principais obstáculos à implementação do trabalho flexível é a cultura organizacional, pois as empresas têm métodos tradicionais que defendem a presença física do trabalhador. Esta cultura embutida nos sistemas, hierarquias e mentalidades dos trabalhadores (Lencastre (coord.), 2006; Mimoso, 2013) leva a uma difícil mudança, podendo ser uma das razões das empresas portuguesas não aderirem ao teletrabalho.

Um estudo (Lencastre (coord.), 2006) realizado com 247 empresas em Portugal, resultou em vários factos interessantes quanto ao assunto do teletrabalho, no que diz respeito às condições para a sua introdução, a maior parte das empresas têm capacidade de o fazer, no entanto, possivelmente devido à falta de cultura apropriada e à economia do país não estar exatamente em expansão pode levar muitas das empresas a não abrirem novos horizontes e a centrarem-se apenas nos modelos habituais.

Uma das desvantagens do teletrabalho apontada por 45% da amostra foi a dificuldade de controlo e supervisionar o trabalho. O teletrabalho centra-se numa cultura de responsabilização e na orientação por objetivos e, quando foram verificados os mecanismos de supervisão destas empresas, a maior parte delas considera fundamental a obtenção de resultados no trabalho. No entanto, referem que essa obtenção de resultados é devido ao controlo de horário, à presença do trabalhador e acompanhamento direto no posto de trabalho, evidenciando uma cultura baseada na observação e no controlo direto. Revelando que o teletrabalho é quase inexistente nestas empresas, pois apenas uma disponibilizava esta modalidade. A maioria das empresas refere que o teletrabalho não é uma opção. A maioria dos inquiridos declara pouca flexibilidade no que se refere à organização e gestão do tempo

de trabalho para efeitos de conciliação trabalho-família, demonstrando uma fraca expansão desta modalidade no nosso país.

Outras dificuldades também têm sido levantadas, como aspetos contractuais e formação. As empresas devem ter em conta que frequentemente trabalhadores com elevada qualificação e potencial escolhem outras alternativas fora da empresa ou do departamento devido à localização geográfica que torna difícil as deslocações, as responsabilidades por crianças, o equilíbrio trabalho-vida, pessoas deficientes e aquelas que tem de mudar de casa por causa do emprego do cônjuge (Lencastre (coord.), 2006). A flexibilidade, mais especificamente o teletrabalho, nestes casos iria beneficiar muito as pessoas e traria maior eficácia e conforto (Lencastre (coord.), 2006).

Corroborando o que foi dito acima em Portugal, recentemente, foi realizado um estudo com uma pequena amostra, por Mimoso (2013), explorando esta cultura portuguesa de controlo direto, longas horas de trabalho e de presença física no trabalho, procurando perceber este novo conceito, elaborado pela autora, e a perceção dos trabalhadores acerca deste tema. Foi evidenciado o facto de todos os participantes sentirem que existe uma cultura de presença em Portugal e que existe uma pressão por parte das chefias, dando estas o exemplo de total disponibilidade para o trabalho e longas horas de presença, exercendo assim controlo e regulação sobre o trabalho diário dos colaboradores de modo a estes serem o reflexo do líder. Levando assim os trabalhadores a ir ao encontro de tais expectativas, apesar de reconhecerem as desvantagens destas, não conseguindo quebrar este modelo pelo hábito estabelecido e as consequências negativas referentes a esta quebra.

Relativamente aos benefícios já encontrados, para as empresas implementarem o teletrabalho, são a redução de custos (como arrendar imóveis menores), materiais e energia (Lencastre (coord.), 2006), bem como a redução do absentismo (Vitorino & Associados, 2010). Para os trabalhadores, são a redução de deslocações, melhor qualidade de vida,

redução de custos, aumento da satisfação e a inserção profissional de deficientes (Lencastre (coord.), 2006). No entanto, este método de trabalho também pode trazer algumas desvantagens para as empresas, como uma maior dificuldade em controlar e supervisionar o trabalho, o investimento em equipamento/serviços tecnológicos e risco da segurança e confidencialidade das informações (Lencastre (coord.), 2006). Já para os trabalhadores, os principais inconvenientes têm vindo a ser associados ao isolamento social e profissional, problemas familiares, redução das oportunidades de carreira e vício no trabalho (Lencastre (coord.), 2006).

O teletrabalho traz também vantagens ecológicas como a redução da poluição do ar e do consumo de gasolina e menos congestionamento de tráfego (Lencastre (coord.), 2006). E facilita o desenvolvimento de negócio nas zonas de menor centralidade (telecentros).

1.5.2 Conciliação e Teletrabalho a partir de casa

Quanto ao trabalho em casa especificamente, tem sido associado a menos interrupções comparativamente aos trabalhadores de escritório (Fonner & Roloff, 2010; Haddad, Lyons, & Chatterjee, 2009). Por outro lado, os indivíduos podem também acabar por trabalhar mais horas, mas percebem uma maior autonomia, menor conflito trabalho família, maior satisfação com o trabalho e não percebem necessariamente menores perspectivas de carreira (Gajendran & Harrison, 2007).

Os teletrabalhadores que trabalham a partir de casa passam a inserir o meio profissional dentro do seio familiar, a casa. Deste modo, terá de haver uma adaptação e adoção de diferentes estratégias para gerir estas duas esferas, de maneira a responder a novas exigências que surjam. Para isso é necessário perceber o que os teletrabalhadores sentem como dificuldades e benefícios de trabalhar em casa e, como separam ou integram estes

domínios, sendo este o objetivo do presente estudo, em trabalhadores a partir de casa portugueses.

Segundo Alves (2005) algumas organizações americanas têm desenvolvido projetos de equilíbrio trabalho-família de modo a que a flexibilidade tempo-espço leve a uma melhor qualidade de vida e uma maior presença em casa para auxiliar a família. Anderson, Kaplan, e Vega (2014), demonstraram que os teletrabalhadores que trabalham em casa sentem mais bem-estar afetivo positivo e menos bem-estar afetivo negativo do que os trabalhadores de escritório.

Num estudo longitudinal a curto prazo, acerca de uma iniciativa piloto de trabalho em casa, realizado por Tietze e Nadin (2011) foi verificado que, por um lado, os inquiridos sentiram falta de confiança dos gestores, tensões e sentimentos de distinção por parte dos colegas do escritório, mas por outro, menos *stress* e um maior bem-estar e melhor conciliação trabalho-família. Seguindo esta linha Troup e Rose (2012) relataram que os trabalhadores em casa sentiam-se mais satisfeitos com o trabalho, comparado com aqueles que trabalham sempre no escritório.

Na maioria dos estudos as grandes motivações associadas à adoção desta modalidade por parte dos trabalhadores têm sido atender às suas responsabilidades familiares (Tietze & Nadin, 2011) e evitar o desperdício de tempo no trânsito (Haddad et al., 2009).

Alves (2005) refere ainda que a distância física da organização que os teletrabalhadores sentem não implica isolamento total, pois formam-se redes virtuais sociais e profissionais onde os teletrabalhadores comunicam com os colegas. Mesmo não trabalhando no escritório da empresa os teletrabalhadores devem participar em reuniões e manterem-se conectados à empresa (Alves, 2005).

Lencastre (coord.) (2006) refere que podem surgir problemas como falta de privacidade e sossego para realização do trabalho quando existem crianças em casa e

interferência dos familiares no papel profissional. Já Nunes (2007), numa revisão de vários estudos, revela que os teletrabalhadores em casa têm mais tempo para dedicar a atividades domésticas, a sobrecarga de tarefas familiares ao fim-de-semana é aliviada e a flexibilidade de fazer pausas programando os seus horários é uma das maiores vantagens reportadas. Também Hill, Erickson, Holmes, e Ferris (2010) constataram que o teletrabalho a partir de casa diminui o conflito trabalho-família em várias regiões da Europa exceto no Oriente, mas que esses benefícios são reforçados quando é combinado o trabalho em casa com a capacidade de agendar as suas próprias horas, para melhor refletir as necessidades do trabalho e da vida pessoal (tal como o constatado por Nunes, 2007) e, de uma maneira particular mais benéficos para os pais de crianças pequenas mas demonstram também dificuldade no estabelecimento de horários.

Em Portugal, recentemente, Aranda (2012) estudou as condições dos teletrabalhadores em Portugal, através de entrevistas com estes e com as chefias. Verificou-se que os motivos para trabalharem a partir de casa devem-se ao critério geográfico e à mudança de funções, quanto as condições dos teletrabalhadores, são dadas pela empresa mas privilegiam o facto de ter um escritório em casa. As características pessoais foram igualmente tema deste estudo, sendo mencionadas a responsabilidade, a capacidade de organização, a autonomia e a disciplinas como sendo necessárias para a realização desta modalidade. Acerca das chefias, poucas citaram a existência de um período de adaptação a este tipo de trabalho.

1.5.3 O que se sabe sobre estratégias de *coping* e trabalho em casa?

No que diz respeito às estratégias de *coping* e trabalho a partir de casa, não existe uma vasta literatura acerca do tema, tendo sido essencialmente apontadas a prioridade à família, preparar o ambiente físico em casa, ou seja, limitar o espaço, comunicar à família, adotar

horários de trabalho, planejar tarefas, definir objetivos e priorizar o trabalho (Green & Payne, 2014; Fronner & Stache, 2012; Tietze, 2002).

Relativamente à separação e integração de papéis, no estudo de Fonner e Stache (2012), com teletrabalhadores que trabalhavam em casa pelo menos uma vez por mês, a maioria dos teletrabalhadores em casa relataram fazer alguma separação de papéis, tal como no estudo de Tietze (2002). A estratégia predominante consistiu nos teletrabalhadores deixarem fisicamente o espaço associado ao trabalho, relatando também a utilização de barreiras físicas como fechar a porta, aderir a horários de rotina de trabalho, seguindo os horários dos outros e fazendo pausas durante o dia, bem como comunicaram várias vezes a sua programação para os gerentes, colegas e familiares, a fim de facilitar a transição de papéis. Fonner e Stache (2012) também demonstraram diferenças em termos de sexo, as mulheres relataram maior uso de segmentação de papéis do que os homens.

Por não existir, a conhecimento do autor, nenhum estudo português que aborde este tema e Portugal cultivar uma cultura de “presentismo” (Mimoso, 2013) é pertinente verificar como os portugueses vivenciam este tipo de trabalho flexível, e as estratégias que utilizam para conciliar o trabalho e a vida familiar de maneira a proporcionar maior conhecimento para uma melhor adesão e adaptação ao teletrabalho.

1.6 Questão de investigação e objetivos

Sendo Portugal um país com pouca adesão ao teletrabalho em casa (Lencastre, 2006) existindo inconsistências na literatura sobre os benefícios do mesmo na conciliação trabalho-família (como o isolamento, por exemplo). E tendo vindo a demonstrar-se, em estudos internacionais, que esta modalidade promove o equilíbrio entre estes domínios. É necessário perceber como os trabalhadores Portugueses, que já optam por esta medida de conciliação lidam com as exigências de ambos os domínios e que recursos têm para responder a estas

exigências que competem entre si. Para que desta maneira seja possível uma melhoria na gestão destas duas esferas e assim, os portugueses optarem por terem filhos ou aumentarem o número destes. Assim o objetivo deste estudo é perceber que *stressores* estão presentes no trabalho a partir de casa e quais são as estratégias de *coping* utilizadas por estes trabalhadores para a conciliação trabalho-família. Através deste estudo exploratório, procura-se proporcionar um melhor conhecimento da perceção dos indivíduos acerca deste conceito de trabalho e de como estes lidam com os domínios do trabalho e da família. Tal conhecimento poderá auxiliar os mesmos numa escolha mais informada por este tipo de trabalho.

As questões de investigação abordadas na presente pesquisa consistem em:

1. Com que *stressores* se confrontam as pessoas que trabalham a partir de casa na conciliação trabalho-família?

2. Que estratégias de *coping* utilizam os teletrabalhadores em casa na conciliação trabalho família?

Em seguida é apresentado o modelo conceptual do estudo, onde está compreendido o conceito e a finalidade deste, numa forma esquematizada para uma melhor perceção. Como resposta aos *stressores* espera-se encontrar estratégias de teor cognitivo, comportamental e emocional.

1.6.1 Mapa conceptual

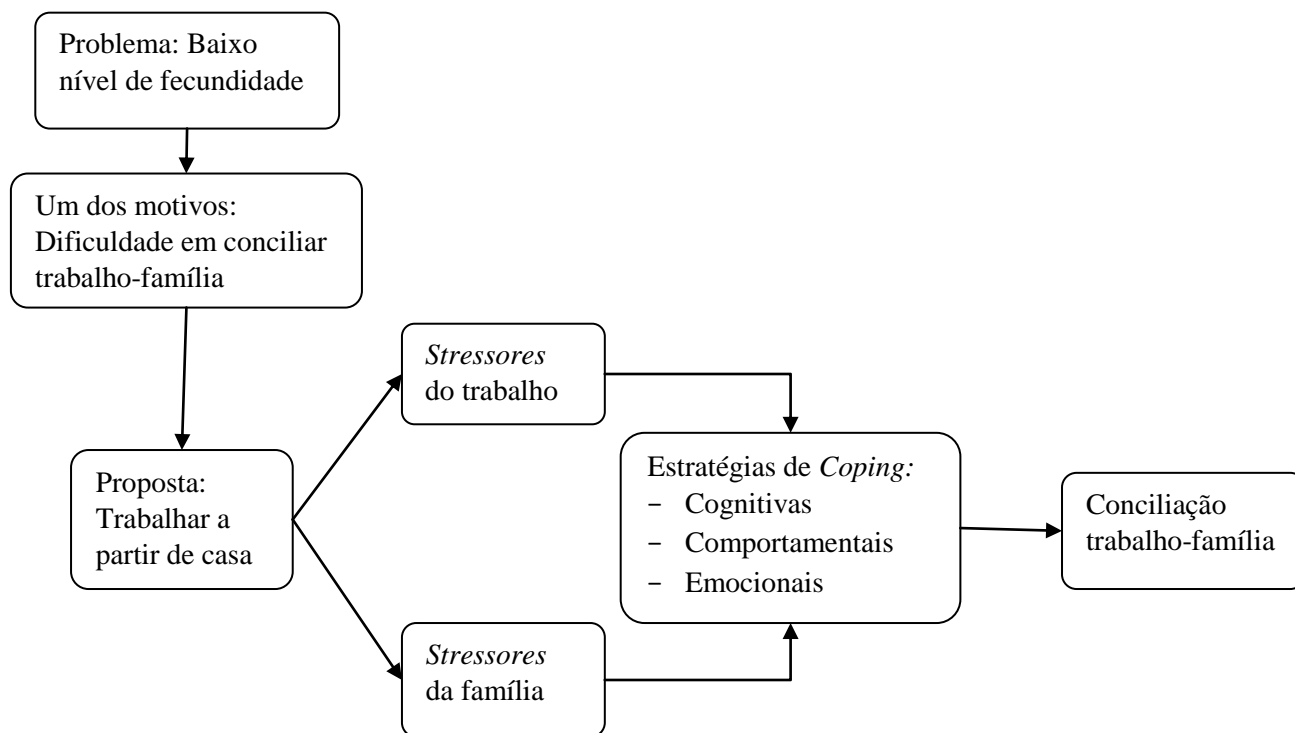


Figura 1 - Modelo conceptual

2. Método

"Como as categorias são definidas... é uma arte. Pouco é escrito sobre isto."

(Krippendorff, 1980, p. 76).

Nos próximos subcapítulos será apresentado o tipo de estudo, a caracterização dos participantes, os instrumentos utilizados, o procedimento realizado e, por fim, a análise dos dados.

2.1 Tipo de estudo

No presente estudo foi abordada uma metodologia qualitativa em que o método de recolha de dados procedeu-se através de entrevistas individuais.

Os estudos qualitativos podem lançar as bases para o desenvolvimento de métodos e medidas quantitativas culturalmente estabelecidas e são um poderoso conjunto de ferramentas para compreender os significados subjetivos que as pessoas fazem das suas experiências e que dão origem a comportamentos específicos, neste caso o trabalho a partir de casa (Banyard & Miller, 1998). Para a base deste estudo exploratório foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, de modo a chegar às representações mais privadas dos sujeitos, uma vez que este é um tipo de conversa profunda entre duas pessoas num contexto específico acerca de determinado assunto (Bauer & Gaskell, 2002; Flick, 2005).

As entrevistas individuais podem ser realizadas no local e na hora que melhor se adequem aos entrevistados, sendo de mais fácil acesso do que as entrevistas em grupo (*focus groups*), onde seria necessário que todos os participantes encontrassem-se no mesmo local e à mesma hora. Um dos maiores benefícios da utilização desta técnica está relacionado com o facto de haver uma estrutura base definida, mas que pode ser adaptada no contexto em que se encontra, ou seja, caso seja necessário, para obtenção de uma melhor especificidade de

respostas, ao longo da entrevista expõem-se perguntas alternativas ou pistas, que não estão no guião (Lyons, 2007).

2.2 Participantes

A amostra do estudo foi por conveniência, nomeadamente por bola de neve, ou seja, de um pequeno grupo de entrevistados iniciais relevantes para o estudo (amostra por conveniência), neste caso, trabalhadores a partir de casa a viver com cônjuge e/ou filho/os, foram indicados por estes, contactos de outras pessoas que se inseriam na amostra pretendida (amostra por bola de neve) (Bryman, 2004). O critério implícito para a participação no estudo era trabalhar pelo menos uma vez por semana em casa e viver com familiares (cônjuge/filho/os), pois o objetivo é ter uma perspetiva individual de cada um, dentro de um contexto familiar e, abranger uma diversidade de experiências acerca do trabalho a partir de casa e da conciliação trabalho-família.

A amostra da presente pesquisa é constituída por um total de 20 participantes de nacionalidade portuguesa, com idades compreendidas entre os 31 e 71 anos ($M=43,45$; $DP=8,586863$), sendo que sete são homens (35%) e treze são mulheres (65%).

Quanto à região onde residem, dezoito dos participantes vivem na região de Lisboa, um no Centro e um nas Ilhas. No que respeita ao nível de escolaridade, a maior parte dos participantes ($N=11$) tem um curso superior de 5 anos (55%), 7 têm o ensino secundário (35%) e 2 têm doutoramento (10%). Quanto às suas profissões, a amostra é composta na sua maioria por profissionais da área das Artes (25%), havendo também da área Social e Humanísticas (15%), do Ensino (15%), Literatura (10%), Tecnologias (10%), Gestão (5%), Comercial (5%), Engenharia (5%) e Financeira (5%).

Do total de participantes, 13 são trabalhadores independentes e 7 são trabalhadores dependentes, sendo que a maioria trabalha a partir de casa a tempo inteiro (75%), quatro

trabalham mais que uma vez em casa (20%), e um inquirido trabalha uma vez por semana (5%).

Tabela 2.1 – Quantas vezes por semana trabalha em casa

Tempo Inteiro	1 x	Mais que 1 x
15	1	4

Relativamente há quanto tempo os inquiridos trabalhavam em casa, o menor tempo referido foi de 2 meses por um participante (5%), e o máximo foi a referência de 17 anos de trabalho a partir de casa também com um participante (5%); entre este espaço temporal, o tempo de trabalho em casa mencionado por nove participantes foi entre 1 e 5 anos, inclusive (45%), quatro responderam entre 5 a 10 anos, inclusive (20%) e cinco entre 10 a 15 anos (25%).

Tabela 2.2 – Há quanto tempo trabalha a partir de casa

N	Tempo de trabalho
1	até um 1 ano
9	1 a 5 anos
4	5 a 10 anos
5	10 a 15 anos
1	mais de 15 anos

Por outro lado, a maior parte dos sujeitos vive com o cônjuge e filho/os (N=11, 55%), 3 vivem apenas com o cônjuge (15%) e 6 apenas com o/s filho/s (30%). Dos participantes que têm filhos (N=17), 7 têm um filho (41,17%), 8 têm dois filhos (47,05%), 1 tem três filhos (5,88%) e por último 1 tem quatro filhos (5,88%). As suas idades são compreendidas entre os 1 a 17 anos (M=8,7; DP=4,549607). A maioria dos filhos tem entre 8 e 9 anos.

Tabela 2.3 – N° de filhos

N	N° de filhos
7	1
8	2
1	3
1	4

No questionário sociodemográfico havia duas versões, uma para os trabalhadores independentes e outra para os trabalhadores dependentes, havendo apenas uma pergunta que os diferenciava. Na versão dos trabalhadores dependentes foi colocada uma a questão acerca da distância a percorrer e do tempo despendido, em hora de ponta, entre a sua residência e a empresa, com o objetivo de verificar se esta distância e este tempo teriam alguma influência na sua escolha de trabalharem em casa. Das respostas obtidas junto dos trabalhadores dependentes, verificou-se que dois trabalhadores percorreriam diariamente uma distância entre 1 a 10km em que um faria o percurso em 10 minutos e outro em 15 minutos, três trabalhadores têm uma distância entre 10 a 12km e percorrê-la-iam, dois em 1 hora e um em 20 minutos e, por último dois inquiridos têm entre 30 a 40km de distância e demorariam 1h até chegarem ao local de trabalho (empresa), todos os dias.

2.3 Instrumentos

O método de recolha de dados foi a entrevista individual, e o instrumento utilizado foi o guião (anexo A) semi-estruturado, com perguntas abertas de modo a proporcionar uma ordem flexível de disposição das perguntas conforme o decorrer da conversa e uma facilitação da discussão do tema em estudo, podendo abranger outros temas além dos compostos

(Bryman, 2004). As perguntas do guião foram devidamente estruturadas de acordo com o objetivo e questões de investigação em estudo e baseadas na teoria científica acerca do tema. Com o intuito de verificar a validade e fiabilidade do guião e o tempo de duração da entrevista foi realizado um pré-teste, não sofrendo alterações.

O guião foi constituído por um total de 9 perguntas agrupadas em 6 categorias: 1. Quebra-Gelo, com o objetivo de quebrar algum constrangimento ou ansiedade, constituída por uma pergunta (Como descreve a sua família, em três palavras?); 2. Introdutiva, constituída por duas perguntas (ex., Qual é a sua opinião acerca do trabalho em casa?); 3. *Stressores* do trabalho e da família, constituída por uma pergunta (Que desafios encontra ao longo do dia para gerir o trabalho e a família?); 4. Estratégias de *Coping*, constituída por uma pergunta (O que faz para lidar com esses desafios?); 5. Conciliação trabalho-família, constituída por duas perguntas (ex., O que poderia fazer para melhorar a conciliação trabalho-família?) e 6. Fecho, constituída por uma pergunta (Que conselho daria a outras famílias que estão a ponderar trabalhar a partir de casa?). Ao ser um guião semi-estruturado as questões foram adaptadas durante a discussão, podendo ser acrescentadas outras questões ou as mesmas serem reformuladas. Muitas vezes os participantes não desenvolviam o tema em questão com as perguntas iniciais e introduziram-se outras perguntas mais específicas (ex., E consegue gerir bem essas duas coisas ao mesmo tempo?). Juntamente com o guião foi utilizado um gravador de modo a que a entrevista pudesse ser transcrita posteriormente.

A caracterização da amostra foi efetuada através de um questionário sociodemográfico com duas versões, uma para os trabalhadores independentes (anexo B) e outra para os trabalhadores dependentes (anexo C). O questionário para os trabalhadores independentes continha questões sobre a idade, sexo, profissão, nacionalidade, nível de escolaridade, região onde vive, composição do agregado familiar e há quanto tempo trabalhava em casa. O questionário para os trabalhadores dependentes foi composto por todas as categorias referidas

acima, mas foram adicionadas mais três perguntas, uma acerca da distância em quilómetros entre a residência e a empresa de trabalho, outra sobre o tempo para percorrer essa mesma distância em hora de ponta e qual o número de vezes, por semana, que trabalhava em casa.

2.4 Procedimento de recolha dos dados

É necessário fazer um parêntese acerca dos participantes, pois 25 pessoas aceitaram participar sendo que quatro destas não participaram pelas seguintes razões: dois por impossibilidade de participação por parte da empresa e dois por não preencherem os critérios de inclusão no estudo, ou seja, não tinham família no seu agregado familiar. E um foi excluído pelo facto de a gravação não estar perceptível. Resultando assim um total de 20 participantes.

Primeiramente, para a recolha dos dados, foram contactadas 22 organizações telefonicamente, fazendo uma apresentação do tema em estudo e com o objetivo de saber se os funcionários tinham a possibilidade de trabalharem a partir de casa e, caso a resposta fosse afirmativa, se autorizariam a participação no estudo. Das empresas contactadas seis tinham essa possibilidade, oito não responderam e oito não tinham essa opção ou tinham apenas em situações pontuais, por exemplo, em caso de doença dos colaboradores.

Em seguida foi enviado um email a cada empresa (das que tinham essa possibilidade) a convidar os trabalhadores que optavam por esse tipo de trabalho, a participarem no presente estudo e com um convite em anexo (convite – anexo D) ao email onde referia-se o objetivo do estudo e os temas abordados na entrevista. Não se obteve nenhuma resposta positiva por parte das empresas. Assim optou-se por outra via que chegasse diretamente aos trabalhadores, o que levou ao contacto com os trabalhadores independentes também, enviando-se emails com os convites para a participação no estudo. Da mesma forma como foi feito com as empresas, solicitando a colaboração no estudo. Estes trabalhadores foram encontrados através da

internet e de pessoas conhecidas. Após a confirmação de alguns participantes foi acordado, conforme a disponibilidade dos mesmos, o dia, hora e local calmo referido pelos mesmos (pois foi dito que a entrevista seria gravada, logo teria de ser um local com um ambiente calmo, sem ruído) para a realização das entrevistas. Através dos primeiros participantes, foram referidos outros em que foi realizado o mesmo processo.

Em relação ao procedimento em si, da recolha de informação, no início de cada entrevista foi entregue aos participantes um documento de consentimento informado, onde se explicava o objetivo do estudo, o carácter anónimo e voluntário deste, garantindo o tratamento coletivo dos dados, a destruição da gravação da entrevista depois de transcrita e o uso exclusivo para contextos científicos e /ou pedagógicos. Depois de compreendido e devidamente assinado, seguiu-se o preenchimento do questionário sociodemográfico. Quando os participantes acabaram o preenchimento deste, foi pedido para se iniciar a gravação de modo a iniciar a entrevista com base no guião semi-estruturado, podendo, como já referido acima, a qualquer altura reformular ou acrescentar qualquer questão, com o objetivo de conseguir informação mais precisa ou tirar alguma dúvida. Após ter sido dada como terminada a entrevista, agradeceu-se a disponibilidade em colaborar e foi referido que poderiam ter acesso à presente dissertação, caso fosse do interesse dos mesmos.

2.5 Análise dos dados

O procedimento para a análise dos dados começou com a transcrição das entrevistas individuais, seguindo-se a análise de conteúdo destas. A técnica de análise de conteúdo é um procedimento sistemático de atribuição de categorias a partes do texto, em que a sua vantagem, segundo Mayring (2014), está na base sólida das ciências comunicativas e permite o aprofundamento e exploração dos conteúdos individuais em estudo, sendo deste modo possível perceber a opinião, os valores, atitudes, preconceitos e estereótipos dos participantes.

Para a realização da análise de conteúdo é importante ter em conta regras de análise de texto previstas com antecedência. O modelo processual define as etapas individuais da análise e estipula a sua ordem.

A análise de conteúdo não é um instrumento padronizado que seja sempre igual. Atende a determinado material em questão e é construído especificamente para o assunto em estudo. O sistema de categorização é o instrumento central de análise, que contribui para a intersubjetividade do procedimento de modo a que seja possível a outros reconstruírem-no e repetirem a análise, ou seja, o sistema deve ser descrito de tal maneira que um outro intérprete possa realizar a análise de uma forma semelhante.

A técnica de interpretação do conteúdo utilizada no presente estudo foi baseada na técnica da estruturação referida por Mayring (2014), onde se filtram os aspetos particulares do material, para dar uma visão transversal de acordo com os critérios pré-determinados, ou seja, as componentes do texto foram determinadas de forma precisa para cada categoria. Quer isto dizer que o sistema de categorização foi realizado de forma sistemática através do método dedutivo.

As dimensões de cada categoria derivam do guião da entrevista, portanto, dos objetivos do estudo e são baseadas na teoria. As categorias foram determinadas de acordo com as Teorias da Categorização referidas por Mayring (2014): a Teoria da Definição, onde foram enumeradas as condições necessárias para pertencer a determinada categoria; a Teoria do Protótipo, que descreve que a mente tem exemplares típicos definidos para cada categoria, comparando o que se lê com esses protótipos e, caso a conclusão mostre que são semelhantes, então é possível classificá-lo; e, por último, a Teoria da Decisão do Limite, que é baseada nas diferenças das categorias que são próximas, sendo que o intérprete é conhecedor dos limites dentro do conjunto de categorias semelhantes. As três teorias foram utilizadas no processo de

categorização mas a principal foi a Teoria do Protótipo, sendo as outras duas utilizadas quando houve dúvidas sobre a pertença a cada categoria.

Nesse sentido, a estratégia utilizada foi a seleção do material referente a cada categoria, sendo o texto sublinhado e marcado com a categoria correspondente. Assim, a associação das componentes do texto com as categorias é realizada e ancorada a excertos concretos do texto, citados como exemplos típicos de ilustração do conceito da categoria, que é definido pela investigadora, criando um dicionário com categoria (Anexo E). Cada excerto representa um participante, sendo que um pode estar presente em mais do que uma categoria.

Ao longo deste processo foram encontradas novas categorias, pertinentes para o estudo, que não estavam pré-estabelecidas, envolvendo assim a criação de categorias a partir do material analisado e originando um misto de métodos, o indutivo (bottom-up) e o dedutivo (top-down). A caracterização da família, que advém da primeira pergunta realizada aos participantes, “Pode-me descrever a sua família em três adjetivos?”, também foi realizada através do método indutivo.

Para avaliar a fiabilidade da pesquisa foram distribuídas, a um juiz, as categorias e os excertos respetivos de modo a que este pudesse ligar os excertos às categorias. Posteriormente comparou-se a versão com a que tinha sido realizada previamente calculando-se o acordo entre juízes, obtendo-se o valor do K de Cohen igual a 0,88 mostrando existir uma consistência interna fiável, sem muitos erros de medida relativos à subjetividade da cotação (Cohen, 1968).

Por fim, para cada categoria foi analisada a frequência, ou seja, quantas pessoas referiram essa categoria e calcularam-se as percentagens respetivas à frequência de cada categoria. Esta percentagem foi calculada através do número de frequência da categoria multiplicado por cem e o resultado dividido pelo total participante referente à categoria ($\% = F \times 100 / \text{total de participantes da categoria em questão}$). É de notar que apenas as categorias

com mais de uma frequência foram tidas em conta para os resultados devido à sua maior relevância.

3. Resultados

Os dados foram organizados em sete dimensões: 1. “Caracterização da Família” (anexo F); 2. “Motivos para trabalharem a partir de casa” (anexo G); 3. “*Stressores* trabalho-família” (anexo H); 4. “Facilitadores trabalho-família” (anexo I); 5. “Estratégias de *Coping*” (anexo J); 6. “Pontos a melhorar” na conciliação e por fim (anexo K) e 7. “Conselhos” que dariam a trabalhadores que estejam a ponderar trabalhar a partir de casa (anexo L).

Dentro destas dimensões os resultados foram agrupados em categorias, subcategorias e subsubcategorias. É de notar que dentro das dimensões “*Stressores* trabalho-família”, “Facilitadores trabalho-família” e “Estratégias de *Coping*”, estas estão divididas em categorias principais: os *stressores* são constituídos pelos “*Stressores* do Trabalho”, os da “*Stressores* da Família”, os “*Stressores* Sociais”, os “*Stressores* Interdomínios (trabalho-família)” e os “*Stressores* Pessoais”; os facilitadores estão divididos de igual forma aos *stressores*, exceto a categoria “Pessoais” e que não está englobada nos facilitadores; e as “Estratégias de *Coping*” estão divididas em “Estratégias Comportamentais”, “Estratégias Cognitivas” e “Estratégias Emocionais”.

No total foram contabilizadas 143 categorias (subcategorias e subsubcategorias) encontradas com mais de uma frequência. Apenas serão descritas em texto as 5 categorias com maior frequência, ou seja, que foram mencionadas por mais pessoas, fora a dimensão das estratégias que é o foco da investigação, que será totalmente descrita. É importante referir, mais uma vez, que cada participante pode relatar mais do que uma categoria. Ou seja, se temos, por exemplo, a categoria “*Stressores* do Trabalho”, esta é composta por subcategorias que pode conter subsubcategorias que a definem (quando é composta por mais do que uma subsubcategoria) ou que a completam (quando é composta por apenas uma subsubcategoria), dentro dessas subsubcategorias, um participante pode sentir mais do que um *stressor*.

3.1 Caracterização da Família

Na caracterização da família, os trabalhadores em casa, de um conjunto de 28 categorias referidas, definiram especialmente a sua família como “Divertida” (40%), “Unida” (35%) e “Amiga” (30%). Também caracterizaram a sua família como “Turbulenta” (20%), “Carinhosa” (15%) mas estas com menor frequência. Demonstraram desta maneira que caracterizam as suas famílias maioritariamente de uma forma emocional. Sendo que não foram tidas em conta para a análise dos resultados 19 categorias pois apenas tiveram uma frequência.

Tabela 3.1 – Caracterização da família

Categoria	SubCategoria	F (%)
<i>Caracterização da Família</i>	Divertida	8 (40%)
	Unida	7 (35%)
	Amiga	6 (30%)
	Turbulenta	4 (20%)
	Carinhosa	3 (15%)
	Disponível	2 (10%)
	Aconchego	2 (10%)
	Sólida	2 (10%)
	Satisfeita	2 (10%)

3.2 Motivo para trabalhar a partir de casa

Os motivos que levaram os trabalhadores a optarem por este tipo de trabalho foram principalmente a facilitação na “Conciliação trabalho-família” (35%) devido à flexibilidade que o trabalho a partir de casa fornece para gerir o trabalho e a família (ex., “Para dar mais apoio ao meu filho”), a “Criação do próprio negócio” (30%) que demonstrou grande importância, mas com menos uma pessoa que a conciliação trabalho-família (ex., “Optei por criar o meu próprio negócio”) onde duas destas pessoas referiram também o facto de pouparem dinheiro em Instalações (33,33%) (alugar escritório).

A “Perda de emprego” (20%), e devido a este acontecimento estando em casa optaram por trabalhar a partir de casa (ex., “Foi pelas circunstâncias, o jornal onde eu trabalhava fechou e eu fiquei como freelancer a trabalhar noutra revista”), a “Autonomia” (10,34%) inerente a este tipo de trabalho (ex., “permite gerir o tempo e permite-me fazer coisas que eu gosto”).

Outro motivo foi o factor “Económico” (15%) de não gastar dinheiro em deslocações, roupa ou alimentação sendo uma das razões mencionadas também (ex., “Por uma questão financeira em primeiro lugar”), a um “Novo emprego” (10%) onde este era realizado a partir de casa (ex., “eu procurei trabalho e tive a sorte de ser chamada por uma carta de auto candidatura que fiz a esta universidade”) e por fim devido a estar “Inerente às funções” (10%), ou seja, houve uma mudança de função e esta não tinha necessidade de ser realizada no escritório (ex., “mudei de função (...) que era ibérica, para uma função que é europeia (...) Sendo assim, o facto de eu vir ao escritório (...) deixou de ser necessário”).

Tabela 3.2 – Motivos para trabalharem a partir de casa

Categoria	SubCategoria	F (%)	Subsubcategoria	F (%)
<i>Motivos</i>	Conciliação trabalho-família	7 (35%)		
	Negócio próprio	6 (30%)	Economizar nas Instalações	2 (33,33%)
	Perda de emprego	4 (20%)		
	Autonomia	3 (15%)		
	Econômico	3 (15%)		
	Inerentes as funções	2 (10%)		
	Novo emprego	2 (10%)		

3.3 *Stressores do Trabalho*

No que consta aos “*Stressores* trabalho-família” dos trabalhadores em casa para a conciliação trabalho-família, os *Stressores* do Trabalho (90%) foram identificados em 19 participantes, revelando-se dentro desta dimensão a categoria relatada por mais participantes.

Esta categoria é constituída por nove subcategorias e duas subsubcategorias. Nomeadamente a subcategoria “Picos de trabalho” (55,56%), sentida por dez inquiridos é o *stressor* do trabalho mais relatado, estando associado a períodos de muito trabalho, que quando existem estes picos, os trabalhadores em casa sentem sobrecarga de tarefas criando *stress* sobre o trabalhador, esta instabilidade de carga de trabalho (ex., “eu tento ocupar esse tempo para adiantar o meu trabalho, e depois à noite, a partir das 09h, 10h da noite, ele deita-se e eu aí também já tenho mais disponibilidade para adiantar mais qualquer coisa, porque as coisas muitas vezes têm que ser entregues logo na 2ª feira”), sendo referido também a tensão no “Cumprimento de prazos” (70%) aliada a estes picos de trabalho, por sete destes

participantes (ex., “as pessoas querem sempre tudo para ontem, as pessoas não percebem muito bem o tempo que as coisas demoram”).

A “Desorganização” (44,44%) foi o segundo stressor mais declarado pelos participantes, ou seja, estes sentem dificuldade na organização do espaço, no planeamento e na gestão das atividades a realizar (ex., “é um bocado mal planeado”).

A “Instabilidade financeira” (38,89%) referida pelo facto de o trabalho não ser certo e os trabalhadores dependerem de clientes foi mencionada por sete participantes (ex., “Porque quando se trabalha sozinho a parte mais complicada é vender”), dos inquiridos que fizeram referência a esta categoria, três deles frisaram o facto de “Aceitar demasiado trabalho” (42,86%) devido a esta instabilidade (ex., “aceitei muito trabalho e cheguei ao fim daquele ano letivo tão cansada, tão cansada”), é de evidenciar que apenas trabalhadores independentes referiram esta subcategoria.

O “Descontrolo” (33,33%) foi citado por seis inquiridos, apelando ao facto de não conseguirem parar de trabalhar, visto que estão sempre no local de trabalho (ex., “porque se eu estiver em casa tenho sempre alguma coisa para fazer (...) nem que seja fazer a manutenção do computador ou fazer uma copia de segurança”). E a Falta de horários (33,33%), assinalada como a dificuldade em determinar horários, trabalhando fora das horas “normais de trabalho” interferindo assim no tempo familiar (ex., “Eu não consigo ter horários nesse aspecto eu... lá está não tenho horas, não consigo estabelecer um horário, não consigo dizer as seis da tarde, não.”). Ver Tabela 3.3 para mais informação acerca dos *stressores* do trabalho.

Tabela 3.3 – *Stressores do trabalho*

Categoria	SubCategoria	F (%)	Subsubcategoria	F (%)
<i>Stressores do Trabalho</i> 18 (90%)	Picos de trabalho	10 (55,56%)	Cumprimento de prazos	7 (70%)
	Desorganização	8 (44,44%)		
	Instabilidade Financeira	7 (38,89%)	Aceitar em excesso	3 (42,86%)
	Descontrole	6 (33,33%)		
	Falta de horários	6 (33,33%)		
	Fins-de-semana	6 (33,33%)		
	Controlo Empresa	2 (11,11%)		
	Carga horária	2 (11,11%)		

3.4 *Stressores da Família*

Relativamente à categoria “*Stressores da Família*” (80%), com seis subcategorias e seis subsubcategorias (ver tabela 3.5), foi composta pela “Presença de familiares” (81,25%), identificada em 16 participantes, foi a subcategoria mais evidenciada dentro dos *stressores* da família. Sendo que a “Presença do filho” (92,31%) interferir negativamente na realização do trabalho (ex., “o meu filho não pode estar (...) ele ouve-me quer colo, vê a mãe quer a mãe”) demonstrou uma maior frequência do que a “Presença do cônjuge” (323,08%) influenciar negativamente no trabalho (“o meu marido estar em casa é difícil também (...). Ele às vezes está mas isso influência negativamente”), havendo, claro, quem sentisse ambos os *stressores* ou apenas um, como referenciado no início do capítulo (resultados).

As “Tarefas domésticas” (50%), constituída por oito trabalhadores, é definida pela subsubcategoria, “Carga de tarefas domésticas” (62,50%) em que dos oito, cinco referiram esta, e três a “Não realização de tarefas casa” (37,50%) durante o trabalho, a desarrumação/limpeza da casa incómoda os trabalhadores mas estes não arrumaram foi explicada por três trabalhadores (ex., “Mas queria-me também mal-estar, porque eu estou em casa e estou a vê-las”).

A “Falta de Suporte social” (43,75%) foi demonstrado ser um desafio para a conciliação trabalho-família através de sete inquiridos, apontado por sete trabalhadores em casa, mais especificamente, a “Rede de apoio limitada” (57,14%), foi descrita por quatro inquiridos devido a não terem tanto suporte como gostavam ou precisavam (ex., “ele acha porque eu tenho flexibilidade de trabalhar em casa que eu tenho sempre toda a disponibilidade do mundo (...) mas ele assume já que eu tenho, nem pergunta.”) e o “Suporte dos Pais” (42,86%), os trabalhadores não se sentem à vontade para recorrer ao suporte dos pais nas deslocações dos filhos (ex., “eles lidam muito mal com isso...com o mexerem no horário deles”) tentando sempre evitar recorrer aos mesmos, com menos um participante que a subsubcategoria anterior.

As “Distrações da casa” (43,75%) com o mesmo número de frequências que a falta de suporte social, foi descrita pelos participantes como a casa causar distrações enquanto trabalham, como por exemplo a desarrumação da casa, o sofá da sala, a televisão (ex., “porque o espaço casa distraímos do nosso trabalho”). E o facto de “Estar 24h em casa” (37,50%), também foi mencionado como um *stressor* “sinto falta de todos os dias sair de manhã e ir para um sítio”, o trabalhador não se sente bem em estar sempre no mesmo local (a casa), sendo um *stressor* específico deste tipo de modalidade.

Tabela 3.4 – *Stressores da Família*

Categoria	SubCategoria	F (%)	Subsubcategoria	F (%)
<i>Stressores da Família</i> 16 (80%)	Presença de Familiares	13 (81,25%)	Presença do filho	12 (92,31%)
			Presença do Cônjuge	3, (23,08%)
	Tarefas Domésticas	8 (50%)	Garga de tarefas domésticas	5 (62,50%)
			Não realização de tarefas da casa	3 (37,50%)
	Distrações	7 (43,75%)		
	Suporte Social	7 (43,75%)	Rede de Apoio Limitada	4 (57,14%)
			Suporte dos pais	3 (42,86%)
	24h em casa	6 (37,50%)		
	Tempo para o cônjuge	3 (18,75%)		

3.5 *Stressores interdomínios: trabalho e família*

No que toca à categoria dos “*Stressores Interdomínios*” (75%), ou seja, os *stressores* da interferência das duas esferas, foi dividida em três subcategorias (ver tabela 3.6). A “Fusão física dos espaços” (53,33%), sendo a mais mencionada dentro desta categoria, não ter uma zona de trabalho que limite fisicamente o espaço do trabalho e o espaço da família parece realmente ter grande interferência na gestão de ambos os domínios (ex., “preciso mesmo desse espaço, preciso mesmo do meu cantinho”). A “Interferência das esferas” (33,33%), em que os trabalhadores a partir de casa sentem dificuldade em delimitar as fronteiras das esferas do trabalho e da família (ex., “realmente é um bocadinho difícil marcar aquela fronteira em

que estou a trabalhar ou estou com a família”). E o “*Spillover* trabalho-família” (26,67%), onde os inquiridos relataram transportar as pressões do trabalho para a família (ex., “transportar o stress do trabalho para a vida familiar, às vezes as coisas acabam por estar tão próximas que é difícil não fazer isso”). Mas é de notar, de uma visão global, que cada subcategoria não chega a ser referida por metade do total dos participantes.

Tabela 3.5 – Stressores interdomínios

Categoria	SubCategoria	F (%)
<i>Stressores</i> Interdomínios: trabalho e família	Fusão Física dos espaços	8 (53,33%)
	Interferência das esferas	5 (33,33%)
15 (75%)	<i>Spillover</i> Trabalho-família	4 (26,67%)

3.6 Stressores Pessoais

Quanto aos “*Stressores* Pessoais” (70%) constituídos com três subcategorias e duas subsubcategorias (ver tabela 3.7), foram encontrados, a “Falta de Relaxamento” (57,14%) interferindo no bem-estar do trabalhador é demonstrado por oito trabalhadores e esta dividida em dois tipos de relaxamento “Exercício” (42,86%), não ter tempo para fazer atividades do âmbito desportivo que relaxem das pressões do dia-a-dia, por seis participantes (ex., “Eu para fazer desporto significava que o meu filho também tinha de fazer comigo e portanto eu chego ao pé dele às 7h e portanto o que é o tempo...o tempo é para tomar banho, para jantar, para estar um bocadinho, ler uma história. Portanto neste momento não há.”) e “Lazer” (35,71%), que tem a ver com o facto de não ter tempo para si de relaxe pessoal, fazer coisas que gosta (ex., “é o que me desgasta no dia-a-dia, na rotina, é não ter momentos de relaxe pessoais e de ter uma quebra nesta rotina (...) De mãe e profissional”), como ler um livro ou passear na praia, apenas com menos um participante que a falta de exercício para relaxar.

A “Culpa” (21,43%) por aproveitar tempos de descanso para fazer coisas que goste ou por ter de trabalhar e não dedicar tempo à família também está presente nestes trabalhadores mas num número muito reduzido (ex., “Eu quando estou em casa, eu podia pensar: não, estou no escritório (...) eu vou usar a minha hora de almoço para fazer uma caminhada (...) eu já tentei e senti culpa.”). E por fim “Procrastinar” (14,49%), com ainda menos uma pessoa, tem a ver com deixar as atividades que tem de realizar para mais tarde, arrastar o que tem para fazer (ex., “vou me deixando arrastar e durmo mais um bocado ou sento me aqui vou ao computador distrair-me ou falar com este ou com aquele ver mails ou mandar mails n desenvolvo o meu trabalho ou o trabalho de casa é complicado isto de estar em casa”).

Tabela 3.6 – Stressores Pessoais

Categoria	SubCategoria	F (%)	Subsubcategoria	F (%)
<i>Stressores</i> Pessoais	Falta de Relaxamento	8 (57,14%)	Exercício	6 (42,86%)
			Lazer	5 (35,71%)
	Culpa	3 (21,43%)		
	Procrastinar	2 (14,29%)		
14 (70%)				

3.7 Stressores Sociais

Por último, os *Stressores Sociais* (65%), foi a categoria dos *stressores* referida por menos trabalhadores em casa, esta é dividida em duas subcategorias (ver tabela 3.4). É composta pelos “Contactos sociais” (84,62%), os inquiridos revelaram sentir falta de contacto social, onde fizeram menção, com apenas menos dois dos que relataram sentir stressores sociais (ex., “tem a ver com o isolamento, o facto de a pessoa estar em casa a trabalhar, e é aquele problema da inibição, do contacto pessoal, do relacionamento interpessoal”) e pelas “Relações com colegas” (53,85%), a falta de se relacionarem com colegas de trabalho (ex.,

“porque estar sozinha não se desenvolve nada (...) sinto falta do contacto para desenvolver ideias e evoluir”), foi menos citada.

Tabela 3.7 – Stressores Sociais

Categoria	SubCategoria	F (%)
<i>Stressores Sociais</i>	Contactos sociais	11 (84,62%)
	Relação colegas	7 (53,85%)

3.8 Facilitadores do Trabalho

Na dimensão dos “Facilitadores trabalho-família”, os Facilitadores do Trabalho (100%) dos trabalhadores em casa para a conciliação do trabalho-família, foram aludidos por todos os participantes, estando constituída por dez subcategorias e onze subsubcategorias (ver tabela 3.8). Indicada por todos os participantes desta categoria e, tendo grande destaque nesta, a “Flexibilidade” (100%) engloba duas subsubcategorias, a “Liberdade/Autonomia” (85%), que corresponde à capacidade de trabalhar onde e como quiser, ou seja, independência para decidir foi mencionada por dezassete trabalhadores (ex., “ dá a liberdade à pessoa de trabalhar como gosta e pode ser de perna cruzada, no terraço da casa ou no escritório de casa com fato ou pijama, ou o que for”); e a “Gestão do tempo” (80%), que significa flexibilidade para gerir/reger/conciliar o seu horário (ex., “é a maior flexibilidade que a pessoa tem na gestão dos seus horários”) foi relatada por menos um que a subsubcategoria anterior.

O “Ambiente de trabalho” (55%) não ser de escritório, foi apontado por 11 participantes como uma das vantagens para os trabalhadores em casa, constituído pelo menor nível de “Interrupções” (90,91%) que é marcado pela referência de quase todos os inquiridos que fizeram alusão ao facilitador ambiente (ex., “Mas quando estás em casa as pessoas falam menos contigo porque não estás logo ao lado”), uma maior “Concentração” (45,45%),

permitindo maior capacidade de foco (ex., “Nesse sentido, fico mais concentrada. É muito mais rápido e mais... não é mais rápido, é mais fluído”), uma maior “Produtividade” (45,45%), isto é, um maior rendimento (ex., “sinto que sou mais produtivo a trabalhar em casa do que era a trabalhar no escritório no mesmo período de tempo”) e o sentir-se mais “Confortável” (45,45%) ao trabalhar no ambiente casa facilitando a realização do trabalho com a menor frequência desta subcategoria (ex., “está-se num ambiente confortável”).

O facto de não terem de fazer “Deslocações” (35%) diárias trabalho-casa nem estarem no trânsito foi um facilitador presente em sete participantes (ex., “não perco uma hora de trânsito para lá e uma hora de trânsito para cá que é uma grande chatice”), leva a parte destes participantes “Ganharem mais tempo” (71,43%) para outras coisas (ex., “o tempo de deslocação que se está, mais o tempo de trabalho, mais o tempo para almoçar, ter de estar uma hora parada, que eu como rápido (...) acho que é muito mais fácil de gerir”).

A “Modalidade do trabalho” (35%) também é um facilitador importante a ter em conta, pois o tipo de função tem impacto positivo no bem-estar de sete indivíduos para a realização do trabalho em casa (ex., “não me sinto isolado, como a atividade tem uma parte comercial muito importante também, tenho contacto com muita gente“). E por último a facilitação da “Satisfação com a profissão” que exerce (35%), uma vez que é importante em qualquer tipo de trabalho o indivíduo sentir-se satisfeito com o trabalho que realiza, gostar da sua atividade, e que não tem a ver com o trabalho em casa, mas sim com a área de trabalho que está inserido (ex., “eu gosto daquilo que faço, ajuda muito”). Para melhor entender os facilitadores do trabalho ver Tabela 3.8.

Tabela 3.8 – Facilitadores do Trabalho

Categoria	SubCategoria	F (%)	Subsubcategoria	F (%)
<i>Stressores do trabalho</i> 20 (100%)	Flexibilidade	20 (100%)	Liberdade/Autonomia	17 (85%)
			Gestão do tempo	16 (80%)
	Ambiente de Trabalho	11 (55%)	Interrupções	10 (90,91%)
			Produtividade	5 (45,45%)
			Concentração	5 (45,45%)
			Confortável	5 (45,45%)
	Deslocações	7 (35%)	Ganhar tempo	5 (71,43%)
	Modalidade de trabalho	7 (35%)		
	Satisfação com a profissão	7 (35%)		
	Stress	6 (30%)		
	Poupar	4 (20%)		
	Empresas	4 (20%)	Comunicação Direta	4 (100%)
			Condições pela empresa	3 (75%)
			Proteção em casa	2 (50%)
Relação chefe			2 (50%)	
Gostar de estar em casa	2 (10%)			

Orientação por resultados	2
	(10%)

3.9 Facilitadores da Família

Os “Facilitadores do Trabalho” (95%) reconhecidos em todos os participantes menos um, são compostos por 5 subcategorias (ver tabela 3.10). Sendo o facilitador da família mais referido entre os trabalhadores a partir de casa a “Disponibilidade” (78,95%) para dar apoio à família, (ex., “está-se muito mais perto da família e muito mais disponível”). O estar “Presente” (63,78%) para família, sem exatamente dedicar atenção, apenas a presença parece também ter grande valor para catorze dos inquiridos (ex., “estou mais presente em termos familiares do que se estivesse num escritório”).

Quanto ao facilitador “Compreensão” (68,42%) dos filhos e do cônjuge também facilita o bem-estar dos indivíduos face às exigências do trabalho com treze participantes (ex., “ele fica contente por ter trabalho, estar aqui e estar a trabalhar, até porque muitas vezes nós estamos sempre muito presentes, mesmo que eu esteja no computador ele está aqui, conversamos e ficamos a trabalhar”). Já os facilitadores “Tempo” (63,16%) e “Transporte dos filhos”, estes demonstraram ter a mesma frequência, o “Tempo” dedicado à família ser superior do que se trabalhasse no escritório (ex., “é conseguirmos passar mais tempo com a família”) foi mencionado como importante para mais de metade dos trabalhadores. E ao trabalhar em casa o inquirido consegue “Transportar os filhos” (63,16%), ir buscar ou levá-los à escola ou a outras atividades necessárias; esta subcategoria é tida muito em conta para a conciliação trabalho-família (ex., “aquele dia é o dia em que posso ir buscar a escola”). É importante notar que não existem frequências com menos de metade do total de participantes.

Tabela 3.9 – Facilitadores da Família

Categoria	SubCategoria	F (%)
<i>Facilitadores da família</i>	Disponibilidade	15 (78,95%)
	Presença	14 (73,78%)
	Compreensão	13 (68,42%)
	Tempo	12 (63,16%)
	Transporte dos filhos	12 (63,16%)
19 (95%)		

3.10 Facilitadores Interdomínios: trabalho e família

A categoria Facilitadores Interdomínios (85%), consiste no facilitador que abrange a interação das duas esferas que é a “Conciliação trabalho-família” (100%), apontada em quase todos os relatos (ex., “nos dias de remote working consegue-se conciliar e isso é uma ajuda para conciliar a vida laboral e familiar”), apenas três pessoas não demonstraram esta facilitação na gestão dos dois papéis, uma por exemplo, refere que sempre foi um profissional liberal, apesar de trabalhar num registo profissional tradicional de escritório, tinha independência para gerir as suas tarefas e horários e que sempre pôs a família como prioridade em vez do trabalho.

Tabela 3.10 – Facilitadores Interdomínios

Categoria	SubCategoria	F (%)
<i>Facilitadores Interdomínios:</i>		
<i>trabalho e família</i>	Conciliação trabalho-família	17 (100%)
17 (85%)		

3.11 Estratégias de *Coping* Comportamentais

A categoria das “Estratégias de *Coping* Comportamentais” (100%) está subdividida em 16 subcategorias e 18 subsubcategorias (ver tabela 3.11). A subcategoria “Tarefas domésticas” (95%) é a mais evidenciada, pois não foi encontrada em apenas um participante, e consiste em executar estratégias para a realização das tarefas de modo a melhorar a conciliação do trabalho e da família, sendo definida pela estratégia de “Separação das tarefas trabalho-casa” (47,37%), realizar tarefas domésticas num determinado momento sem ser durante o trabalho (fins-de-semana, manhãs), sendo a subsubcategoria mais mencionada dentro desta subcategoria (ex., “não faço nada. Faço só ao fim-de-semana. Mas ao fim-de-semana depois tento é desmembrar-me de forma a conseguir fazer tudo”); do ponto de vista contrário, a “Integração trabalho-casa” (42,11%), ou seja, em vez de separar, o indivíduo integra durante o período de trabalho a realização das tarefas da casa (ex., “ponho a máquina a lavar, apesar de estar a trabalhar ela não se ouve”), tendo estas uma diferença de uma pessoa. A “Partilha das tarefas domésticas” (21,05%), dividir as tarefas com o cônjuge (ex., “Ah eu coordeno com o meu marido, fazemos os dois. (...) Raramente faço jantar, vou sempre com ele às compras.”) e a contratação de Serviços Domésticos (15,79%) (ex., “não, nas limpezas não colaboro muito nessas atividades, porque temos uma senhora que nos faz isso”).

As estratégias de “Suporte social” (85%) são indicadas por 17 inquiridos, e dizem respeito às estratégias de procura de suporte para conciliar os domínios do trabalho e da família. Dos dezassete participantes, doze referiram o “Suporte dos familiares ou amigos” (70,59%), procurando apoio dos familiares e amigos com os filhos (ex., “se não fosse o meu marido e os meus pais certamente não estaria a trabalhar nesta firma”), enquanto nove identificaram o “Suporte do cônjuge” (52,94%), recorrendo à assistência do cônjuge caso não consiga realizar alguma tarefa ou em algo acordado entre eles (ex., “é o pai que o acorda, que lhe dá o leiteinho, o pai que muda a roupa, o pai tudo”), e dois participantes mencionaram o

“Suporte do filho” (11,76%), nalguma ajuda que seja necessária (ex., “se for preciso ele é que faz o jantar para nós os dois ou o almoço para nós os dois, coisas básicas mas faz, semana sim semana não ele não está comigo”), e o “Suporte de colegas” (11,76%), procurar o apoio dos colegas (ex., “então quando há estas situações o que nos fazemos é assim, vamos duas dar um orçamento, uma vai a um lado, a outra vai para o outro”).

Relativamente as estratégias de “Contactos relacionais” (65%), demonstradas por 13 dos participantes, foram referidas por seis trabalhadores, os “Almoços” (46,15%), marcando almoços com colegas ou familiares (ex., “tento marcar até às vezes ir almoçar com os amigos que tenho e combinar almoços sobretudo quando tenho dias mais disponíveis”), o “Convívio fins-de-semana” (38,46%), ou seja, fazer programas com amigos ou com a família durante o fim-de-semana (ex., “convívio não me falta, há sempre convívio e eu estou sempre a fazer almoços, festas de aniversários e ainda este sábado fiz uma. Durante a semana aí sim falta”) e o “Contacto social” com colegas (38,46%), procurando relacionar-se com os colegas em termos sociais (ex., “falamos de coisas importantes da vida, da família, das coisas que nos interessam, que não nos interessam, cuidar um do outro e isso é importante, ter colegas assim.”) demonstraram ter a mesma frequência (N=5). “Contactar amigos” (23,08%), procurando contacto com amigos por via das tecnologias para colmatar a solidão durante o dia (ex., “mas é a minha forma de socializar e de comunicar com as pessoas durante o dia, é ir falando com amigas minhas no facebook.”) e por fim, “Deslocar-se ao escritório” (15,38%), de vez em quando para contactar com os colegas, não por uma questão profissional mas relacional, mantendo as amizades (ex., Se eu não for ao escritório posso passar meses, sem ter qualquer tipo de comunicação com eles, então nesse sentido é muito importante ir lá e manter o contacto).

O “Tempo dedicado à família” (65%) também é visto como uma estratégia pois os trabalhadores estipulam certos tempos para dedicar tempo de qualidade à família, sendo

indicada por treze trabalhadores (ex., “e ter ali horas também, em que estamos juntos, sei lá, ao fim-de-semana ahm... tento manter e respeitar, o jantar também é sagrado porque aquele tempo... é o tempo único portanto que nós estamos juntos... durante a semana.”).

Outra estratégia relacionada com os dois papéis (trabalho-família), com menos um participante que a anterior, é por exemplo ter um “Escritório” (60%), limitando o espaço físico de trabalho (ex., “Para mim é importante esta separação dos significados dos espaços, há espaços para coisas diferentes, são coisas diferentes, com modos de estar diferentes, não gosto de os confundir nem de os unir.”).

O facto de estar sempre no mesmo espaço e precisar de “Sair de casa” (50%) indica ser uma estratégia típica desta modalidade, tal como a limitação dos espaços físicos. As estratégias que compõem a subcategoria “Sair de casa” e mencionadas por metade dos participantes, distinguiram-se por “Sair de casa Durante o dia” (90%) para desanuviar, ou seja, os trabalhadores vão saindo ao longo do dia, nem que seja só uma vez, para não estar sempre no mesmo espaço foi a maior subsubcategoria com nove trabalhadores (ex., “porque eu não consigo estar aqui o dia inteiro em casa. (...) Eu tenho de ir à rua, ir ao café, só para beber café e sentar-me”), outra refere-se a “Trabalhar fora de casa” (30%), isto é, há momentos em que realiza o trabalho noutra espaço que não seja a sua casa (ex., “as vezes já fui para casa dos meus pais trabalhar e rende”) e o “Sair aos Fins-de-semana” (20%), sair de casa nos fins-de semana para não estar sempre no mesmo ambiente (ex., “nós estamos sempre no local de trabalho quando estamos em casa não é... E às vezes ao fim de semana prefiro até sair e ficar fora e do que estar em casa”).

No sentido do trabalho e da família, a subcategoria “Trabalhar com os filhos” (45%) em casa, representada por 9 trabalhadores, apresenta-se com duas estratégias diferentes o “Trabalho leve com os filhos” (33,33%), ou seja, quando os filhos estão presentes os trabalhadores em casa realizam um trabalho que não exige tanta concentração para poderem

dar atenção aos filhos também (ex., “aproveito para fazer o trabalho mecânico, percebe?”) e “Trabalhar com os filhos a dormir” (88,89%), esperam que os filhos durmam para voltarem a trabalhar (ex., “Em altura de aulas eles vão dormir 8h45, 9h mais tardar (...). E eu entre as 9h e as 10h15, mais ou menos volto a trabalhar.”).

A subcategoria “Comunicar à família” (45%) com quase metade dos participantes, faltando apenas um, significa comunicar aspetos acerca do trabalho atempadamente e parece ser importante entre os trabalhadores em casa e a sua conciliação (ex., “Digo à família basicamente... hoje não me interrompam, pois tenho que acabar uma coisa para amanhã e elas já sabem que é assim”). “Trabalhar sozinho em casa” (45%), com a mesma frequência, também foi uma estratégia utilizada pelos trabalhadores em casa, tentando trabalhar apenas no horário em que ninguém está em casa (ex., “É importante a pessoa estar sozinha”). Ser “Proativo” (45%), procurar/propor atividades de trabalho para realizar ou desenvolver para além do pedido ou disponibilizando-se para as tarefas domésticas mais do que o conjugue por trabalhar em casa (ex., “Também temos que tomar iniciativas de muita coisa, porque senão parece que não temos nada para fazer, e podemos cair num tédio muito grande”). “Agendar/listar” (45%), sendo referida como marcar coisas na agenda e fazer listas de tarefas a realizar (ex., “haver uma agenda onde uma pessoa possa escrever”) foi referida pelo mesmo número de trabalhadores.

Fazer “Pausas” (35%), também é uma estratégia imposta por alguns trabalhadores, visto que estão a trabalhar sozinhos, obrigam-se a ter pausas de descanso ou de quebra do trabalho para não fazer jornadas muito longas (ex., “eu tenho de ter tempo para almoçar e tenho de parar, gosto de almoçar sentado, não quero almoçar em pé”).

Outra subcategoria é a imposição de “Limites profissionais” (30%), impor fronteiras na área profissional para o bem familiar citada por seis trabalhadores (ex., “uma das

condições que pus foi não estar sempre a viajar para garantir que há um determinado período que estou cá por causa dos meus filhos”).

A estratégia de “Compensação” (25%) também muito relacionada com a flexibilidade deste trabalho, quando os inquiridos realizam atividades que não tenham a ver com o trabalho durante o dia contrabalançam com o trabalho à noite (ex., “Para estar com a família e ir ao ginásio, para fazer estas coisas todas, a gente tem que se sacrificar nalgum lado, não é? Trabalho à noite, se não... ou então reduzir nas horas de trabalho”), utilizada por um quarto dos participantes. Já “Delimitar limites físicos” (20%) com a presença de quatro, tem a ver com a estratégia de fechar a porta impondo uma barreira (ex., “uma das estratégias é às vezes fechar a porta do escritório”) evidenciando também ser utilizada tipicamente por estes trabalhadores.

Por fim a “Assertividade no trabalho” (15%) também foi uma estratégia encontrada, a capacidade para adiar a entrega quando é muita carga de trabalho, combatendo a aceitação em demasia do trabalho interferindo com a família e deixando assim de ter sentido trabalharem em casa para uma melhor conciliação (ex., “as pessoas querem sempre tudo para ontem, as pessoas não percebem muito bem o tempo que coisas demoram”).

Tabela 3.11 – Estratégias de Coping Comportamentais

Categoria	SubCategoria	F (%)	Subsubcategoria	F (%)
<i>Estratégias Comportamentais</i>	Tarefas domésticas	19 (95%)	Separação das tarefas trabalho-casa	9 (47,37%)
			Integrar tarefas trabalho-casa	8 (42,11%)
			Partilha tarefas domésticas	4 (21,05%)
			Serviços Domésticos	3 (15,79%)
				20 (100%)

		Suporte de Familiares e Amigos	12 (70,59%)
		Suporte do cônjuge	9 (52,94%)
		Suporte do filho	2 (11,76%)
		Suporte de colegas	2 (11,76%)
		Almoços	6 (46,15%)
		Convívio fins-de semana	5 (38,46%)
		Contacto social com colegas	5 (38,46%)
		Contactar amigos	3 (23,08%)
		Deslocar-se ao Escritório	2 (15,38%)
		Tempo dedicado à família	13 (65%)
		Escritório	12 (60%)
		Sair de casa durante o dia	9 (90%)
		Sair Fins-de-semana	2 (20%)
		Trabalhar fora de casa	3 (30%)
		Trabalhar com os filhos a dormir	8 (88,89%)
		Trabalho leve com filhos	3 (33,33%)
		Isolamento para trabalhar	9 (45%)
		Comunicar atempadamente à família	9 (45%)
<i>Estratégias Comportamentais</i>	20 (100%)		

Agendar/Listar	9 (45%)
Pausas	7 (35%)
Limites profissionais	6 (30%)
Compensação	5 (25%)
Proatividade	9 (45%)
Delimitar limites físicos	4 (20%)
Assertividade no trabalho	3 (15%)

3.12 Estratégias de *Coping* Cognitivas

As “Estratégias Cognitivas” (95%) são integradas por doze subcategorias e seis subsubcategorias (ver tabela 3.12). Apenas um trabalhador não mencionou nenhuma estratégia cognitiva. Deste modo, a grande subcategoria das estratégias cognitivas têm a ver com a “Gestão do tempo” (89,47%) mencionadas por 17 trabalhadores, encontrou-se três estratégias que a definem, designadas como a “Gestão horas trabalho-família” (100%), representando o total da subcategoria, gerir o horário de trabalho de acordo com a família, sendo das mais utilizadas (ex., “consigo fazer as minhas coisas consoante o horário do marido, sabendo o horário dele eu consigo conciliar as minhas e passamos assim mais tempo juntos”), a estratégias “Definir horários” (52,94%), conta com nove participantes, em que mantêm horários de trabalho definidos como “normais” socialmente (ex., “Tento também respeitar as horas de sono, (...) sobretudo para poder manter uma vida ahm... com um padrão de horário aceitável socialmente, para quem me rodeia”) e a “Gestão do trabalho por prioridades” (47,06%), responder ao trabalho de acordo com as prioridades e urgências (ex.,

“aquilo que eu faço primeiro, o que é que eu vou resolver primeiro e, estabelecer prioridades”).

A “Organização” (70%) é outra estratégia bastante empregue pelos trabalhadores em casa, não sendo identificada por apenas um quarto dos participantes; foi demonstrada fazendo “Planeamento” (93,33%) do dia (ex., “ter um plano, sempre mais organizado possível”) e “Reorganização” (26,67%), quando o planeamento não foi executado como esperado, foi menos mencionada, mas também presente nos relatos dos participantes (ex., “Reorganizo-me exatamente e mentalizo-me que se tiver que quebrar, tem é que ser a exceção e não a regra”).

Relativamente ao trabalho e à vida familiar, ter a “Família como prioridade” (57,89%) é uma das estratégias cognitivas mais aludidas nestes trabalhadores (ex., “eu faço as coisas quando entendo que devo fazer, e o momento das famílias estarem em casa ao fim da tarde digamos assim... convém também dar atenção à família, portanto isto é prioridade”).

Metade dos trabalhadores em casa, “Autodisciplinam-se” (52,63%), controlando-se no comportamento, são responsáveis, cumprem os deveres estipulados por eles próprios (ex., “a pessoa tem de ser capaz de se disciplinar a trabalhar e de se organizar, (...) não estou a fazer duas coisas, não estou com a televisão ligada e a trabalhar, não faço isso”).

Falando-se gora de estratégias com um número inferior a metade dos participantes, a “Separação trabalho-família” (31,58%) conseguindo distinguir os papéis, pois é uma dificuldade dos trabalhadores em casa, visto que estão no mesmo meio (trabalho e casa) (ex., “Eu aprendi a pôr limites não é? Quando não sabia fazê-lo sim era uma workaholic, sim.”). Esta é referenciada por seis trabalhadores. “Perspetivar” (21,05%), prevenir e preparar-se para determinada situação (ex., “eu já consigo é ler quando é que isso vai acontecer e quando é que não vai acontecer”) por sua vez, foi identificada em quatro participantes. Com uma menor frequência mas ainda assim com a sua importância, “Minimizar” (15,79%), não dar importância às situações, relativizar (ex., “acabo por tentar não pensar muito nisso”), “Auto-

motivação” (15,79%), capacidade para se motivar a si mesmo para realizar determinado objetivo ou para o seu bem-estar (ex., “Acordares todos os dias, alimentares a motivação.”), “Auto-reflexão” (15,79%), com a mesmo número de participantes que as estratégias de minimizar e a auto-motivação, a auto-reflexão é descrita como colocar-se de certa maneira em espelho e perspetivar-se a si próprio, avaliar o que melhorar ou o que mudar (ex., “tentar verme em espelho, perceber o que é que não está a funcionar, o que é que eu posso melhorar e o que é que tem só a ver comigo e não é culpa dos outros”).

“Aceitar” (10,53%) que certa situação o incómoda e que nada pode fazer também é encontrada no conjunto de participantes (ex., “Aceito. Não posso fazer nada...tipo resmungo para mim próprio”), a “Avaliação cognitiva” (10,53%) contemplando a maturidade para decidir com o que vale a pena incomodar-se (ex., “ver o que é que vale a pena nós aborrecer-mos ou não”) e “Não trabalhar à noite” (10,53%) havendo trabalhadores que impuseram para si próprio e cumprem com essa imposição (ex., “ não, à noite nunca trabalho “), tendo estas três estratégias a mesma frequência.

Tabela 3.12 – Estratégias de Coping Cognitivas

Categoria	SubCategoria	F (%)	Subsubcategoria	F (%)
<i>Estratégias Cognitivas</i> 19 (95%)	Gestão do tempo	17 (89,47%)	Gestão horas	17
			trabalho-família	(100%)
			Definir horários	9 (52,94%)
			Gestão do trabalho por prioridades	8 (47,06%)
	Organização	15 (78,95%)	Planeamento	14 (93,33%)
			Reorganização	4 (26,67%)
	Família como prioridade	11 (57,89%)		

<i>Estratégias Cognitivas</i>	Auto-Disciplina	10 (52,63%)
	Separação trabalho-família	6 (31,58%)
	Perspetivar	4 (21,05%)
	Minimizar	3 (15,79%)
	Auto-motivação	3 (15,79%)
	Auto-reflexão	3 (15,79%)
	Aceitar	2 (10,53%)
	Avaliação cognitiva	2 (10,53%)
	Não trabalhar à noite	2 (10,53%)
	19 (95%)	

3.13 Estratégias Emocionais

No que consta às “Estratégias Emocionais” (70%), sendo a menos encontradas pela autora, comparando-se com os outros tipos de estratégias de *coping*, contêm sete subcategorias e três subsubcategorias (ver tabela 3.13), estas consistem maioritariamente no “Relaxamento” (88,24%), que foi mencionado por 15 trabalhadores em casa que diferenciaram três tipos de relaxamento, o relaxamento com base no “Exercício” (7,87%), retirando tempo para atividades do âmbito desportivo que relaxem das pressões do dia-a-dia (ex., “tenho uma equipa de futebol com uns amigos”), no “Lazer” (10,43%), dedicar tempo para si próprio, para o seu relaxamento pessoal fazendo coisas que aprecia (ex., “Tenho alturas em que faço umas massagens”) e na “Meditação” (2,98%) (ex., “com muita meditação”) para alcançarem um maior bem-estar mental/emocional.

Outras no entanto, ainda com algumas frequências, o “Pensamento Positivo” (35,29%), pensar de maneira positiva face a uma situação que cria tensão ao trabalhador (ex., acender um incenso e dizer assim: ok vamos com calma com isto... vamos ter tempo para tudo. Pronto”) e o “Autocontrolo” (29,41%) das emoções também foram vistas como relevantes para alcançar o equilíbrio do trabalho com a família (ex., “Eu tento não entrar em pânico”). Com a mesma frequência que o autocontrolo foi encontrada a “Obrigatoriedade” (29,41%), quer isto dizer nestes trabalhadores, que se sentem na obrigação de realizar tarefas domésticas para aliviar o cônjuge (ex., “eu acabo por voluntariamente me disponibilizar mais para realizar as tarefas não é uma inevitabilidade, acaba por acontecer assim”).

A “Tranquilidade” (23,53%), tendo calma em determinada situação stressante foi reportada por poucos participantes mas ainda assim com algum valor (ex., “Tento manter a calma, tento respirar fundo”). A “Proximidade” (17,65%), também é apontada por certos trabalhadores, pois apesar de estarem a trabalhar, o facto de estarem no mesmo espaço que os filhos ou conjugue faz com que se sintam próximos (ex., “Estando a trabalhar na sala, como estamos aqui na sala mesmo quando eles estão, há uma proximidade”). E a “Auto-estima” (17,65%), cultivando esta, tratar de si pois muitos podem cair na tentação de se descuidar (a si próprio) visto que estão em casa sempre (ex., “é o amor-próprio, por ti (...) Ires ao espelho e arranjares-te, tomares banho e viveres o teu dia”).

Tabela 3.13 – Estratégias Emocionais

Categoria	SubCategoria	F (%)	Subsubcategoria	F (%)
<i>Estratégias Emocionais</i>	Relaxamento	15 (88,24%)	Exercício	12 (17,87%)
			Lazer	7 (10,43%)
			Meditação	2 (2,98%)
17 (85%)				

	Pensamento positivo	6 (35,29%)
	Autocontrolo	5 (29,41%)
<i>Estratégias</i>	Obrigatoriedade	5 (29,41%)
<i>Emocionais</i>	Tranquilidade	4 (23,53%)
17 (85%)	Proximidade	3 (17,65%)
	Auto-estima	3 (17,65%)

3.14 Pontos a melhorar na conciliação trabalho-família

Relativamente ao que melhorar na conciliação trabalho-família, esta dimensão é formada por cinco categorias sendo a mais evidenciada a melhoria da “Concentração” (25%) (ex., “eu se calhar tenho ser um bocadinho mais focada”). Alguns trabalhadores referiram também o facto de acharem que não têm “Nada a melhorar” (20%) para a conciliação trabalho-família (ex., “eu não mudaria nada, nem faria nada diferente”), a “Organização” (20%) também é um dos ponto a aperfeiçoar para um melhor equilíbrio entre estes dois domínios (ex., “Ser mais organizado”) e por fim a “Remuneração” (10%) ser superior para trabalhar menos e assim ter mais tempo ainda para a família (ex., “Se eu ganhasse mais por cada trabalho melhorava certamente porque eu aceitava menos e trabalhava menos”).

Tabela 3.14 – Pontos a melhorar

Categoria	SubCategoria	F (%)
<i>Pontos a melhorar</i>	Concentração	5 (25%)
	Nada	4 (20%)
	Organização	4 (20%)
	Remuneração	2 (10%)

3.15 Conselhos

Os “Conselhos” que foram sugeridos pelos participantes a um trabalhador que estivesse a pensar trabalhar a partir de casa foram maioritariamente ser “Organizado” (35%) (ex., “serem muito organizadas”) e “Disciplinado” (30%), conseguindo ter capacidade de foco para não se dispersas (ex., “Conseguirem ter uma grande autodisciplina”). Sendo que com a mesma frequência mas menor que as anteriores foram referidos definir “Horários” (20%) e rotinas diárias (ex., “depois obrigar-se a ter um horário”), “Limitar o espaço físico” (20%) tendo um escritório (ex., “era ter um espaço físico dentro de casa, um escritório. Quem tivesse uma vivenda que tivesse um anexo, sair mesmo, o cheiro da nossa casa e ter o cheiro do escritório.”) e “Começar/Experimentar” (20%) esta modalidade testando se se sente bem neste registo (ex., “O conselho é simples é: *go for it*”).

Tabela 3.15 - Conselhos

Categoria	SubCategoria	F (%)
<i>Conselhos</i>	Organização	7 (35%)
	Disciplina	6 (30%)
	Horários	4 (20%)
	Limitar espaço	4 (20%)
	Começar/Experimentar	4 (20%)
	Prioridades	3 (15%)
	Pausas	3 (15%)
	Limites profissionais	4 (20%)
	Maturidade	2 (10%)
	Bolsa Poupança	2 (10%)
	Auto-conhecimento	2 (10%)
	Condições técnicas /físicas	2 (10%)
	Ter um espaço físico fora de casa	2 (10%)
	Sair de casa	2 (10%)
	Convívio	2 (10%)
	Orientação por objetivos	2 (10%)

Auto-estima	2 (10%)
-------------	------------

4. Discussão

O teletrabalho requer "*tanto as mudanças de uma cultura individual como organizacional*" (Madsen, 2003, p. 35)

A finalidade desta pesquisa centrou-se em perceber como os trabalhadores a partir de casa gerem o trabalho com a vida familiar por meio de estratégias de *coping*. Mais especificamente procurou-se perceber que *stressores* este tipo de trabalhadores enfrentava, devido ao facto de o trabalho estar inserido dentro do seio familiar e que estratégias comportamentais, cognitivas e emocionais os trabalhadores utilizavam para conciliar o trabalho com a família. Deu-se pertinência a este tema devido ao índice sintético de fecundidade, ou seja, o número médio de filhos por mulher ser bastante baixo em relação à média na união europeia e estar em constante decréscimo estando descrito que um dos motivos deste número reduzido poderá ser devido à dificuldade que os portugueses sentem em gerir estas duas esferas (Fundação Francisco Manuel dos Santos [FFMS], 2015). A esta temática associou-se a solução do trabalho à distância para promover a conciliação. Agregando-se assim a possibilidade de proporcionar conhecimento de uma modalidade pouco recetiva pelos empregadores em Portugal e fazer face à “cultura de presença” nas empresas portuguesas.

Proporcionou-se assim conhecimento acerca das perceções dos trabalhadores que já optaram por este tipo de modelo com o objetivo de demonstrar a sua dinâmica com o trabalho e a família, de modo a desmistificar também alguns “mitos” digamos assim acerca desta modalidade. E, demonstrar principalmente as estratégias e benefícios para a conciliação trabalho-família.

Assim, corroborando o que foi dito anteriormente foi demonstrado neste estudo que o grande motivo dos indivíduos optarem por trabalhar a partir de casa é a conciliação do trabalho com a família. Aranda (2012) abordou também este tema no seu estudo embora com

resultados diferentes pois apenas um número reduzido de pessoas referiu que optou por esta modalidade por motivos de gestão trabalho-família, sendo que os grandes motivos na sua investigação, foram o critério geográfico e o conteúdo funcional (ou seja, a função permitir ser realizada por meios tecnológicos), a primeira, não se verificou neste estudo. No presente estudo os inquiridos referiram o facto de pouparem dinheiro em deslocações, roupa ou almoços. Quanto ao conteúdo funciona foi de encontro com a investigação mas sendo pouco mencionada.

Em contrapartida um estudo realizado nos Estados Unidos, em que foi investigado o que os inquiridos esperavam ganhar ao trabalharem a partir de casa, foi relatado o facto de ganharem uma melhor gestão do trabalho com casa (Tietze & Nadin, 2011), o que vai ao encontro da visão da amostra deste estudo. A criação de negócio próprio também esteve presente nos nossos inquiridos, indo de encontro aos resultados encontrados por Aranda (2012) de um dos motivos ser a iniciativa própria.

Em diversos estudos já foram identificados os *stressores* do trabalho e da família para a conciliação, mas visto que os trabalhadores em casa têm um contexto diferente de trabalho, achou-se pertinente perceber os seus *stressores* permitindo também enquadrar melhor as estratégias, tendo conhecimento dos desafios enfrentados pelos trabalhadores. Os *stressores* do trabalho foram os mais mencionados pelos trabalhadores em casa, sendo que os picos de trabalho foi o mais evidenciado, estando bastante associado a esta modalidade, devido a esta ser orientada para resultado; os trabalhadores têm de cumprir prazos ou dependem de clientes, o que torna o fluxo de trabalho muito variável, criando esta instabilidade, tensão nos trabalhadores, e gerando ainda outro *stressor* relacionado com esta instabilidade, o aceitar trabalho em excesso; os inquiridos referem que devido a esta instabilidade, quando há trabalho têm de aceitar tudo o que “aparece” no momento, levando a uma grande carga horária e interferindo com o tempo da família. Mas, é de notar que alguns trabalhadores

utilizam estratégias para fazer frente a este facto, mantendo uma certa assertividade no trabalho, impondo limites na área profissional, pedindo para que a entrega seja realizada noutra data ou recusando o trabalho. É interessante referir um relato de um participante: “o meu marido dizer-me para eu não aceitar tanta coisa e eu querer aceitar, porque nunca tenho definido o trabalho que vou ter e às vezes surgem duas, três coisas ao mesmo tempo e dou resposta a todas porque não sei como é que vai ser. E o meu marido diz: mais vale não aceitar, porque assim nem uma coisa nem outra”.

O *stressor* da família que é mais refletido nesta amostra é a presença de familiares quando estão a trabalhar, sendo sentido por treze participantes, embora mais centrado na presença dos filhos, pois apenas três referiram o cônjuge interferir negativamente no trabalho. Este tema na literatura tem vindo a ganhar discórdia, pois uns autores defendem que o facto de trabalhar em casa traz mais interrupções e outros mostram que, pelo contrário, existem menos interrupções (Fonner e Roloff, 2010; Haddad et al.). Na presente amostra a maioria sente esta interferência, mas não quer dizer que sejam interrupções, pois na maioria dos relatos é referido o ruído. É de notar, seguindo este contexto, que um dos facilitadores do trabalho apresentado é não terem tantas interrupções como se tivesse num escritório, pois o nível de solicitação iria ser maior. Aranda, (2012) também demonstrou que os trabalhadores ao estarem em casa não têm tantas interrupções pois não tem os colegas para os distrair. Os resultados ainda assim mostram que existem certas distrações da casa, mas menos sentidas comparativamente com o menor nível de interrupções estando a trabalhar em casa, comparativamente com o trabalho tradicional.

Os contactos sociais também foram referidos pelos inquiridos como uma barreira, pois estando a trabalhar em casa inibem-se de certa maneira do contacto com os outros, sendo este outro tema de controvérsia na literatura (por exemplo, Alves, 2005; Tietze & Nadin, 2011). É de notar que onze inquiridos relataram sentir esta inibição, enquanto que nove não a sentem,

estando de certa forma quase igualado, refletindo talvez esta discórdia na literatura. Isto pode dever-se ao facto de algumas pessoas necessitarem de mais contacto que outras, ou terem redes de apoio diferentes. Aponta-se um relato pertinente ao assunto em questão: “aquilo que eu sentia, especulando um bocadinho, mesmo nos meus colegas, quando eu trabalhava, essa ideia do espírito de equipa é que as vezes tenho a sensação que as famílias estão um bocado destruturadas e as pessoas não têm amizades sólidas e depois vão à procura no trabalho aquilo que é da intimidade.”

Dito isto, nas estratégias de *coping* foram encontradas estratégias comportamentais que os trabalhadores em casa utilizam para fazer frente a este isolamento, como almoços com amigos ou familiares, encontrado também no estudo de Tietze e Nadin, (2012); convívio ao fim-de-semana, fazendo programas com amigos ou com a família; procurar encontrar-se com colegas em termos sociais (não profissionais); procurar contactar com amigos pelas vias tecnológicas durante o dia e deslocar-se ao escritório mesmo que não precise apenas para ver os colegas e conviver com eles.

No que consta à interferência das esferas os trabalhadores em casa relataram maioritariamente dificuldade na fusão dos espaços. Não tendo um escritório os espaços misturam-se, criando dificuldade na separação destes papéis, como verificado no estudo de Green e Payne (2014). Mas apresentando um valor inferior comparativamente com os trabalhadores que têm escritório, o que também foi demonstrado por Aranda (2012). É interessante referir que dois trabalhadores apesar de terem um escritório, trabalham na sala pois sentem-se melhor nesse espaço.

A dificuldade em delimitar fronteiras também está presente nestes resultados, sendo que esta não tem a ver com o espaço físico, mas sim com o psicológico ou com “pistas” que marquem esta diferença de domínios. Foi verificado que os trabalhadores têm estratégias para criar barreiras e colmatar esta “mistura” de esferas, utilizando estratégias comportamentais

como o isolamento para trabalhar, ou seja, trabalhar apenas no horário em que ninguém se encontra em casa; comunicar atempadamente à família dizendo que está a trabalhar para não ser interrompido; certos limites físicos ou “pistas” como fechar a porta; separar as tarefas casa-trabalho, não executando nos momentos de trabalho tarefas domésticas. Utilizam também estratégias cognitivas, como a definição de horários ditos como “normais” socialmente e para a família, como se estivessem num escritório e definirem que não trabalham à noite. Estes resultados vão ao encontro da literatura internacional (ver, Fronner & Sanche, 2012; Greer & Payne, 2014; Tietze & Nadin, 2011) pois Aranda, (2012) apenas referiu que existia dificuldade nos teletrabalhadores em separar os papéis e que estes criam barreiras e, neste estudo, pôde-se perceber que tipo de dificuldades tinham e que barreiras criam os portugueses.

Outras estratégias relativas a ambos os domínios, bastante referenciadas pelos trabalhadores em casa foram relacionadas com o trabalho e com as tarefas domésticas; já foi mencionado acima, a separação destas, mas existe também integração, executando as tarefas domésticas durante o período de trabalho (também refletido no estudo de Sullivan & Lewis, 2001); a partilha com o parceiro também está presente, mas por um número reduzido de participantes, reforçando a desigualdade nesta área demonstrada no enquadramento teórico da presente investigação. Houve ainda quem optasse por recorrer a uma empregada doméstica.

Diferentes dificuldades foram descobertas na gestão do horário, como trabalhar aos fins-de-semana, descontrolo, não sabendo parar de trabalhar e a dificuldade em criar horários, sendo que esta também foi encontrada por Aranda, (2012). Foram descobertas estratégias para uma melhor gestão do tempo, havendo trabalhadores que optaram por gerir o seu trabalho de acordo com as prioridades e objetivos, havendo também a opção da gestão do trabalho em concordância com a família, sendo esta a mais escolhida pelos trabalhadores, porém, não querendo isto dizer que a mesma pessoa não possa utilizar as duas estratégias. As estratégias

de gestão do tempo são primordiais para os trabalhadores em casa, estando esta flexibilidade associada por eles a uma facilitação desta modalidade de trabalho; na sua maior parte, são os estudos internacionais que abordam estas estratégias, e apenas um português, foi encontrado (Fronner & Sanche, 2012; Hill, et al., 2010; Greer & Payne, 2014; Matias, et al.).

O planeamento e a reorganização, caso este não tenha corrido como esperado, foi outra estra estratégia para a auto-gestão dos trabalhadores. A auto-disciplina também foi muito mencionada pelos trabalhadores, tendo responsabilidade em cumprir as regras que foram ditadas por eles mesmos. Estes resultados estão reflectidos na teoria do teletrabalho em casa, por Greer e Payne (2014), mas a reorganização foi apresentada na literatura da conciliação trabalho-família por Clark, Michel, Early e Baltes, (2014).

A falta de suporte social também foi um dos resultados encontrados, tendo um *stressor*, suscitado um certo interesse pois os trabalhadores não se sentem à vontade para recorrer ao suporte dos pais nas deslocações dos filhos e alguns têm uma rede de apoio limitada, não tendo tanto suporte como desejavam. Por outro lado, foram encontradas diversas estratégias de suporte social, procurando o apoio de familiares, amigos cônjuge, dos filhos e colegas. Esta procura de apoio tem a ver com o facto das deslocações, cuidados ou alguma tarefa que não consigam realizar. Este tema é já muito abordado na teoria da conciliação trabalho-família, indo estes resultados de encontro com esta (Clark, Michel, Early & Baltes, 2014; Kalliath & Kalliath, 2014)

Outro ponto importante de referir é o facto de os trabalhadores estarem sempre no mesmo local, a casa, criando *stress*, tendo muitos a necessidade de sair, mais especificamente sair durante o dia para “desanuviar”, indo por exemplo beber um café, sair de casa aos fins-de-semana para não estar sempre no mesmo ambiente ou trabalhar fora de casa por momentos, num café, na casa de um amigo ou dos pais. A estratégia de sair durante o dia também foi encontrada nos excertos do estudo de Aranda, (2012).

É pertinente chamar a atenção para o facto de dois trabalhadores dependentes terem reportado o controlo da empresa através de um sistema tecnológico, sendo detetado se estão a trabalhar, a partir do movimento do rato do computador. Tietze e Nadin, (2011), corroboraram estes resultados, demonstrando que existe falta de confiança por parte dos gestores, nestes trabalhadores. Outros dois trabalhadores dependentes referiram o facto de haver uma avaliação da sua eficácia, mas não este tipo de controlo.

Emocionalmente os trabalhadores em casa utilizam estratégias principalmente para com o fim de relaxar, desanuviar das pressões do trabalho e da família para se sentirem melhor. Clark, et al., (2014) mostraram também o quanto é importante o facto de se utilizarem estratégias de relaxamento para o bem-estar dos trabalhadores na conciliação trabalho-família; havendo na presente amostra mais trabalhadores que utilizam estratégias de relaxamento do que aqueles que sentem falta destas, apesar de ocorrerem ambos, em alguns casos, pois os trabalhadores sentem que as atividades de relaxamento que têm, são insuficientes. O pensamento positivo também foi destacado pelos trabalhadores no estudo de Kalliath e Kalliath, (2014). Outra estratégia emocional interessante é o facto de as trabalhadoras em casa sentirem que estão mais disponíveis para realizar as tarefas domésticas, porque estão em casa, sendo que de certa forma têm um sentimento de obrigatoriedade.

É de destacar que os trabalhadores revelaram sentir menos *stress* ao trabalharem em casa, e três participantes quando confrontados com os desafios que encontram para gerir o trabalho e a vida familiar referiram que não o tinham. Mais importante ainda, sendo o foco deste estudo, foi a maioria dos indivíduos percecionarem que esta modalidade facilita a sua conciliação trabalho-família. Sendo esta a subcategoria que é mais referida, na dimensão dos facilitadores, a seguir à flexibilidade existente neste trabalho.

Por último na questão relativa aos pontos a melhorar na conciliação mais referidos foram, por um lado a concentração e, por outro, que não mudariam nada na conciliação do

trabalho com a família, pois sentem que esta está equilibrada. E os principais concelhos que dariam a alguém que estivesse a pensar optar por este tipo de trabalho descritos foram ser organizado, ter disciplina e definir horários e rotinas; de acordo com Aranda, (2012) há a possibilidade de existir um perfil de teletrabalhador onde tanto a organização como a disciplina foram mencionadas como tal, mas também a responsabilidade, iniciativa e autonomia.

E mais relevante ainda foi o facto de quase todos os trabalhadores relatarem que não se imaginariam a trabalhar num escritório das “9h às 17h”, não conseguiriam estar nesse registo, nem desejam, sendo frisado o facto de não poderem estar tão disponíveis para a família no modelo tradicional de trabalho. Apenas três gostariam de voltar ao trabalho tradicional, e destes, dois são trabalhadores a tempo inteiro nesta modalidade e principalmente porque sentem muita dificuldade em não ter aquele momento de transição de sair de casa e ir para o trabalho enquanto que uma é trabalhadora dependente e trabalha a partir de casa duas vezes por semana sentindo uma grande instabilidade entre estas mudança de dias de trabalho no escritório e dias de trabalho a partir de casa.

4.1 Limitações e sugestão de futuras investigações

No decorrer do estudo foram encontradas algumas limitações. A amostra foi por conveniência e o tamanho da amostra foi reduzida implicando não abranger tantas perceções, levando a que seja demasiado heterogénea, não sendo representativa da população. Futuramente seria interessante estudarem-se estas relações com um número superior de sujeitos e através de um método quantitativo. Sendo este estudo qualitativo, pode haver diferentes perceções nas categorias pois o que é interpretado por uma pessoa pode ser percecionado por outra, de maneira diferente.

Aranda (2012) refere que uma solução para uma melhor adaptação dos teletrabalhadores em casa poderia passar por uma formação à chefia e ao futuro teletrabalhador de modo a que possam desenvolver as estratégias mais adequadas a esta modalidade. Foram então dadas através deste estudo as estratégias utilizadas para a gestão do trabalho com a vida familiar dos trabalhadores portugueses em casa, podendo ser um ponto de partida para que sejam avaliadas a eficácia destas estratégias e os teletrabalhadores sejam treinados para utilizar estas, superando os desafios desta modalidade.

Ao longo das entrevistas vários entrevistados referiram que se foram adaptando ao longo de tempo e melhorando a sua gestão do trabalho e da família, e, deste modo, seria interessante realizar um estudo longitudinal de modo a compreender estas mudanças e melhorias de uma forma aprofundada.

E por fim, o método de recolha dos dados do estudo primeiramente era para ser através de *focus groups* mas, devido à dificuldade em encontrar participantes que se disponibilizassem a deslocar a um certo sítio numa mesma hora e entidades que colaborassem para este fim, optou-se então pela utilização de entrevistas individuais. Podendo ser pertinente, visto que não foi conseguido neste estudo, outros autores recorrem a esta metodologia de recolha de dados para verificar se os resultados vão de encontro aos presentes.

5. Conclusão

Através desta investigação foi possível confirmar e ampliar conhecimento acerca do tema, em que até à data, teve pouca população estudada, pois estes trabalhadores enfrentam interações únicas entre os domínios do trabalho e da família.

Foi verificado que tanto nos *stressores*, como nos facilitadores o domínio do trabalho foi o mais presente. Quanto às estratégias de *coping* as mais relatadas foram as comportamentais, principalmente a gestão de tarefas trabalho-casa. Foi apresentado um leque de estratégias de *coping* utilizadas por estes trabalhadores verificando que existem estratégias comuns aos dois tipos de trabalho (trabalho em casa e tradicional de escritório) referentes à literatura da conciliação trabalho-família, mas também existem estratégias típicas que foram aprofundadas neste estudo, como por exemplo, as estratégias relacionadas com o Sair de casa e Contactos relacionais.

Pode-se assim concluir que o trabalho em casa poderá ser considerada uma boa solução para promover a conciliação trabalho-família. Foi bastante relevante averiguar que estratégias são utilizadas pelos portugueses devido à falta de abertura desta modalidade em Portugal (Lencastre (coord.), 2006), bem como pelo problema que se enfrenta de baixa taxa de fecundidade sendo um motivo deste a dificuldade em conciliar os dois domínios.

É importante reforçar o facto dos participantes não querem voltar ao contexto tradicional de trabalho. Demonstrando assim que o balanço é bastante positivo acerca desta modalidade para a conciliação

Espera-se que este estudo possa ser um ponto de partida para que tanto empregadores como trabalhadores se interessem mais por esta modalidade pois poderá trazer importantes benefícios, tanto para os indivíduos como para as empresas.

Com tudo o que foi dito acima e através da revisão da literatura, este estudo vai de encontro à chamada de dados empíricos (Aranda, 2012; Fronner & Sanche, 2012; Greer &

Payne, 2014; Tietze & Nadin, 2011) e além disso as estratégias de adaptação da gestão das esferas, bem como as necessidades dos teletrabalhadores em casa podem mudar ao longo do tempo, sendo a continuação de investigação nesta modalidade importante.

Referências

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Alves, D. (2005). Flexibilização Espaço Temporal do Trabalho na Sociedade Informacional: o caso do teletrabalho. *SOCIUS Working Papers*, 9, 2-23.
- American Psychological Association (2010). *Publication manual of the American Psychological Association* (6th ed.). Washington, DC: Author.
- Anderson, A., Kaplan, S., & Vega, R. (2014). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-16. doi: 10.1080/1359432X.2014.966086
- Andrade, M. (2011). Work-Life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Exedra*, 41-53.
- Aranda, B. (2012). *Análise das condições de trabalho dos teletrabalhadores – Antecedentes, processos e consequências na visão do trabalhador e das chefias*. (Dissertação de Mestrado não publicada). ISCTE, Lisboa.
- Azevedo, J., Gonçalves, A., Sampaio, A., Moreira, B., Castro, J., Arroiteia, J., ..., Luz, R. (2014). *Por um Portugal amigo das crianças, das famílias e da natalidade (2015-2035): remover os obstáculos à natalidade desejada*. Lisboa: IFSC.

- Backes, D. S., Colomé, J. S., Erdmann, R. H., & Lunardi, V. L. (2011). Grupo focal como técnica de coleta de análise de dados. *O Mundo da Saúde*, 35, 438-442.
- Balmforth & Gardner (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 2, 69-76.
- Banyard, V. L., & Miller, K. E. (1998). The powerful potential of qualitative research for community psychology. *American Journal Of Community Psychology*, 26, 485-505.
- Bauer, M. & Gaskell, G. (2008). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático. Petrópolis: Vozes.
- Bird, G.W., & Schnurman-Crook, A. (2005). Professional Identity and Coping Behaviors in Dual-Career Couples. *Family Relations*, 54, 145-160.
- Bryman, A. (2004). *Social Research Methods* (2nd ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Bryman, A. (2006). Integrating quantitative and qualitative research: how is it done? *Qualitative Research*, 6, 97-113.
- Craig, L. & Sawrikar, P. (2009). Work and Family: how does the (gender) balance change as children grow? *Gender, Work and Organization*, 6, 684-709.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62, 1459–1486.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the workfamily interface: Development and validation of a workfamily enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131–164.

- Chambel, M. J. & Ribeiro, M. (2014). *A relação entre o trabalho e a família*. Lisboa: RH Editora.
- Chambel, M. J. & Santos, M (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia*, 3, 275-286.
- CITE. (2014). *Relatório sobre boas práticas nas empresas 2013*. Lisboa: CITE.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Early, R. J., & Baltes, B. B. (2014). Strategies for coping with work stressors and family stressors: Scale development and validation. *Journal of Business & Psychology*, 29, 617–638. doi: 10.1007/s10869-014-9356-7
- Cohen, J. (1968). Weighted kappa: Nominal scale agreement with provision for scale disagreement or partial credit. *Psychological Bulletin*, 70, 213-220.
- EIGE. (2015). *Supporting reconciliation of work and family and private life: Good practices*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Flick, U. (2005). *Métodos qualitativos na investigação científica*. Lisboa: Monitor.
- Folkman, S. & Lazarus, R. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.
- Folkman, S., Lazarus, R., Gruen, R. & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 571-579.
- Fonner, K. L. & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38, 336–361.

- Fontaine, A., Andrade, C., Matias, M., Gato, J., & Mendonça, M. (2007). Family and work division in dual earner families in Portugal. In I. Crespi (Ed.), *Gender mainstreaming and family policy in Europe: Perspectives, research and debates*. Milan: Vita e Pensiero.
- Ford, M., Heinen, B., & Langkamer, K. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*, 57-80.
- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Yardley J. K. & Markel K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of vocational behavior, 50*, 145-167.
- Fonner, K., & Stache, L. (2012). All in a day's work, at home: teleworkers' management of micro role transitions and the work–home boundary. *New Technology, Work and Employment, 27*, 242-257.
- FFMS. (2015). *Retrato de Portugal na Europa PRODATA*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology, 92* (6), 1524-1541.
- Green, T. W. & Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist Manager Journal, 17*, 87-111.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.

- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291–303.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Greenhaus, J., Collins, K., Shaw, J. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Grzywacz J. G. & Carlson D. S. (2007). Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455–71.
- Guerreiro, M. D., Lourenço V. & Pereira I. (2006) *Boas práticas de conciliação entre o trabalho e a vida familiar: Manual para as empresas* (4a ed.). Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.
- Haddad, H., Lyons, G., & Chatterjee, K. (2009). An examination of determinants influencing the desire for and frequency of part-day and whole-day homeworking. *Journal of Transport Geography*, 17, 124–133.
- Harrison, D. A., Neuman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? A meta-analytic comparisons of integrative behavioural outcomes and time sequences. *Academy of Management Review*, 2, 305-325.
- Hill, J. (2005). Work.family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 6, 793-819.
- Hill, J., Erickson, J., Holmes, E., & Ferris, M. (2010). Workplace Flexibility, Work Hours, and Work-Life Conflict: Finding an Extra Day or Two. *Journal of Family Psychology*, 3, 349–358.

- INE. (2007). *Dia internacional da família*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- INE. (2014). *Anuário estatístico de Portugal 2013*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- Lima, F. & Neves, A. (2011). Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego de 2010. *Estatísticas do Emprego*, 34-52.
- INE & FFMS (2014). Inquérito à fecundidade 2013. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística e Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 3, 376-407.
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2014) Work–family conflict: Coping strategies adopted by social workers. *Journal of Social Work Practice: Psychotherapeutic Approaches in Health, Welfare and the Community*, 1, 111-126.
- Krippendorff, K. (1969a). Introduction. In G. Gerbner, O.R. Holsti, K. Krippendorff, W. J. Paisley & Ph. J. Stone (Eds.), *The analysis of communication content* (pp. 3 – 16). New York: Wiley.
- Krueger, R. A. & Casey, M. A. (2015) *Focus groups: A practical guide for applied research* (5th Ed.). Thousand Oaks, California: Sage.
- Lapierre, L. & Allen, T. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work–family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 169–181.
- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.

- DeltaConsultores. (2006). Estudo sobre as Modalidades Distribuídas e Flexíveis de Trabalho no Contexto Empresarial Português – O Teletrabalho (Projeto N.º 072). Lisboa: DeltaConsultores - Tecnologias e Recursos Integrados Lda.
- Lyons, E. (2007). Doing qualitative research: initial questions. In E. Lyons, & A. Coyle (Eds.). *Analysing qualitative data in psychology* (pp. 3-29). London: Sage.
- Madsen, S. (2003). The Effects of Home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14, 35-.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
- Matias, M. & Fontaine, A. (2012). A Conciliação de Papéis Profissionais e Familiares: o Mecanismo Psicológico de Spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28, 235-243.
- Matias, M., Fontaine, A. M., Simão, C., Oliveira, E., & Mendonça, M. (2010). A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego. In C. Nogueira et al. (Eds.), *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia* (pp. 963-977). Braga: Universidade do Minho.
- Mayring, P. (2014). *Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution [Monografia]*. Retrieved from <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/39517>
- McNall, L., Nicklin, J. & Masuda, A. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work–Family Enrichment. *Journal Business Psychology*, 2, 381–396.
- Mimoso, S. (2013). *A cultura da presença em Portugal: contributos para a definição do conceito* (Dissertação de Mestrado não publicada). ISCTE, Lisboa.

- Nunes, F. (2007). O teletrabalho em Portugal e a estruturação de formas complementares de organização territorial: espaço de fluxos vs. espaço de lugares. In Livro de Resumos do VI Congresso da Geografia Portuguesa. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R. & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off- job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- OIT (2009). *Trabalho e família: Rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A. & Berry L. L. (1996). The behavioral consequences of service quality. *Journal of Marketing*, 60, 31-46.
- Pimenta., S. (2011). *Trabalho-família: uma questão de equilíbrio? Relações com o conflito, a facilitação e contributos para a satisfação e bem-estar psicológico* (Dissertação de Mestrado). Universidade Católica Portuguesa, Lisboa.
- Riketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 93, 472-481.
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work and Organization*, 2, 123-145.
- Teixeira, R & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12, 215-225.
- Tietze, S., & Nadin, S. (2011). The psychological contract and the transition from office-based to home-based work. *Human Resource Management Journal*, 3, 318–334.

- Tietze, S. (2002). When 'work' comes 'home': Coping Strategies of teleworkers and their families. *Journal of Business Ethics*, 41, 385-397.
- Troup, C., & Rose, J. (2012). Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work–family outcomes? *Community, Work & Family*, 4, 471-486.
- Van Steenbergen, E. F. & Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 617-642.
- Vitorino & Associados (2010). O teletrabalho em Portugal.
- Voydanoff, P. (2001). Conceptualizing community in the context of work and family. *Community, Work & Family*, 4, 133-156.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the workfamily interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Voydanoff, P. (2005a). The Differential Salience of Family and Community Demands and Resources for Family-to-Work Conflict and Facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 3, 395-417.
- Voydanoff, P. (2005b). Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.
- Voydanoff, P. (2005c). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26, 707-726.

Voydanoff, P. (2005d). Consequences of boundary spanning demands and resources for work-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 491-503.

Anexos

Anexo A

Guião Entrevista

Perguntas	Artigos
Quebra-Gelo	
1.Como descreve a sua família, em três palavras?	-----
Introdutivo	
2.Qual é a sua opinião acerca do trabalho em casa?	-----
3.Por que motivo optou pelo trabalho em casa?	Haddad, H., Lyons, G., & Chatterjee, K. (2009). An examination of determinants influencing the desire for and frequency of part-day and whole-day homeworking. <i>Journal of Transport Geography</i> , 17, 124-133.
Stressores do trabalho e da família	
4.Que desafios encontra ao longo do dia para gerir o trabalho e a família?	Kalliath, P., & Kalliath, T. (2014) Work-Family Conflict: Coping Strategies Adopted by Social Workers. <i>Journal of Social Work Practice: Psychotherapeutic Approaches in Health, Welfare and the Community</i> , 1, 111-126.
Estratégias de coping	
5.O que faz para lidar com esses desafios? 4.1 Cognações 4.2 Comportamentos 4.3 Emoções	Kalliath, P., & Kalliath, T. (2014) Work-Family Conflict: Coping Strategies Adopted by Social Workers. <i>Journal of Social Work Practice: Psychotherapeutic Approaches in Health, Welfare and the Community</i> , 1, 111-126.
Conciliação Trabalho-família	
6.O que poderia fazer para melhorar a conciliação trabalho-família?	-----

<p>8.Comparativamente com o trabalho tradicional de que forma este tipo de trabalho tem mais benefícios na conciliação trabalho-família?</p>	<p>Tietze, S., & Nadin, S. (2011). The psychological contract and the transition from office-based to home-based work. <i>Human Resource Management Journal</i>, 3, 318–334.</p>
<p>Fecho</p>	
<p>9. Que conselho daria a outras famílias que estão a ponderar trabalhar a partir de casa?</p>	<p>-----</p>

Questionário Sociodemográfico

Dados Pessoais
Idade:
Sexo: F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
Profissão:
Nacionalidade:

Nível de escolaridade:

- Ensino Básico (9º ano)
- Ensino Secundário (12º ano ou Técnico-Profissional)
- Ensino Superior (3 anos)
- Ensino Superior (5 anos)
- Ensino Superior (doutoramento)

Região onde vive:

- Norte
- Centro
- Lisboa
- Sul
- Ilhas

Composição do agregado familiar (lista de pessoas que vivem em sua casa):

Parentesco*	Idade

*pai, mãe, marido, mulher, filho (a)

Há quanto tempo trabalha a partir de casa? _____

Questionário Sociodemográfico

Dados Pessoais
Idade:
Sexo: F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
Profissão:
Nível de escolaridade:

Região onde vive:

Norte Centro Lisboa Sul Ilhas

Profissão: _____

Distância entre Residência e Empresa de Trabalho
Quilómetros:
Tempo de viagem em hora de ponta:

Composição do agregado familiar (lista de pessoas que vivem em sua casa):

Parentesco*	Idade

*pai, mãe, marido, mulher, filho (a)

Quantas vezes por semana trabalha a partir de casa:

1

2

3

4

A tempo inteiro

Outros _____

Caro/a trabalhador/a,

Venho por este meio pedir a sua colaboração para a participação num estudo referente ao trabalho a partir de casa.

Eu, Mariana Crugeira, aluna do ISCTE no Mestrado de Psicologia Social e Organizacional, estou a desenvolver a minha dissertação sob a orientação da Prof^a. Dr. Marta Gonçalves, com o título de “Trabalhar a partir de casa: stressores e estratégias de *coping* na conciliação do trabalho e vida familiar?”. Assim, encontro-me a desenvolver um estudo que tem como objetivo compreender que stressores estão presentes no trabalho a partir de casa e quais são as estratégias de *coping* utilizadas por estes trabalhadores para a conciliação trabalho-família, através de entrevistas individuais com trabalhadores que trabalham a partir de casa a viver com cônjuge e/ou filho/os.

Este tema é ainda muito pouco explorado em Portugal, pelo que, o seu testemunho é essencial para a realização do estudo e para o reconhecimento deste tipo de trabalho flexível.

Os temas que serão abordados na entrevista com o intuito de saber a opinião dos trabalhadores que trabalham a partir de casa são:

- Motivos para trabalharem em casa
- Stressores do trabalho e da família
- Estratégias de *coping* para conciliarem o trabalho e família

A participação será de carácter anónimo e voluntário.

Gostaria de saber se posso contar com a sua presença e disponibilidade para marcarmos um dia e um local de encontro.

Com os melhores cumprimentos,

Mariana Crugeira

Email: mariana_pfc1991@hotmail.com

Tlm : 916250160

Anexo E

Caracterização da família

Categoria	Palavra referida pelo inquirido
Divertida	Divertida, Animada, Alegre
Unida	Unida, Sociedade
Amiga	Amiga, Companheira,
Turbulenta	Turbulenta, Confusa, Barulhenta
Carinhosa	Carinhosa, Amorosa
Disponível	Disponível, Colaborante
Aconchego	Aconchego, Conforto
Sólida	Sólida, Segurança
Satisfeita	Satisfeita, Satisfação
Sensata	=
Feliz	=
Emotiva	=
Fiel	=
Inspiradora	=
Maravilhosa	=
Melhor do mundo	=

Amor	=
Proximidade	=

Motivo para trabalhar a partir de casa

(Sub) Categoria	Definição	Excerto
1. Conciliação trabalho-família	Possibilidade de dar mais apoio à família	“Para dar mais apoio ao meu filho”
2. Negócio próprio	Criar um negócio próprio	“Optei por criar o meu próprio negócio”
2.1. Instalações	Não despende dinheiro em instalações ao criar um negócio	“Não faria sentido à partida... estar a gastar dinheiro ou... despende dinheiro... numa instalação”
3. Perda de emprego	A perda de emprego levou ao trabalho em casa	“Foi pelas circunstâncias, o jornal onde eu trabalhava fechou e eu fiquei como freelancer a trabalhar noutra revista”
4. Autonomia	Poder de decisão na gestão das atividades e tempo destas	“Dá-nos outra maneira de gerir o tempo, dá-nos flexibilidade”
5. Económico	Poupar dinheiro em deslocações, roupa, alimentação	“Por uma questão financeira em primeiro lugar”
6. Inerentes as funções	As funções do trabalho não necessitam de ser realizadas num escritório.	“Mudei de função (...) que era ibérica, para uma função que é europeia (...) Sendo assim, o facto de eu vir ao escritório (...) deixou de ser necessário”
7. Novo emprego	Candidatura a um novo emprego de trabalho à distância	“Eu procurei trabalho e tive a sorte de ser chamada por uma carta de auto candidatura que fiz a esta universidade”

Stressores Trabalho-Família

Stressores do trabalho

(Sub) Categoria	Definição	Excerto
1. Picos de trabalho	Sobrecarga de tarefas de trabalho para realizar nos picos de trabalhos	“Eu tento ocupar esse tempo para adiantar o meu trabalho, depois à noite a partir das 09h, 10h ele deita-se e eu aí também já tenho mais disponibilidade para adiantar mais qualquer coisa, colocar as coisas que muitas vezes têm que ser entregues logo na 2 feira”
1.1. Cumprimento de prazos	Aliado à sobrecarga o cumprimento de prazos provoca tensão ao trabalhador	“As pessoas querem sempre tudo para ontem, as pessoas não percebem muito bem o tempo que as coisas demoram”
2. Instabilidade Financeira	O trabalho não ser uma coisa certa, depender dos clientes	“Porque quando se trabalha sozinho a parte mais complicada é vender”
2.1 Aceitar em excesso	Concordar em realizar demasiados trabalhos	“Aceitei muito trabalho e cheguei ao fim daquele ano letivo tão cansada, tão cansada”
3. Descontrolo	Não saber parar, incapacidade de controlo do ato de trabalho	“Porque se eu estiver em casa tenho sempre alguma coisa para fazer (...) nem que seja fazer a manutenção do computador ou fazer uma cópia de segurança”
4. Falta de horários	Dificuldade em estabelecer horários. Trabalhar fora das horas “normais” de trabalho	“Eu não consigo ter horários nesse aspeto eu... lá está... não tenho horas, não consigo estabelecer um horário, não consigo dizer as seis da tarde... não.”
5. Fins-de-semana	Trabalhar durante os fins-de-semana	“Também trabalhamos ao Sábado e ao Domingos... menos mas trabalhamos”
6. Confusão	Desarrumação do espaço coisas de trabalho	“Tendência que nós temos é cair na tentação da confusão (...) estou com papéis e preciso de espaço, para... as vezes até vou

		para a sala e ponho no chão, ponho na mesa e aquilo tudo fica cheio”
7. Desorganização	Dificuldade em fazer planeamentos e gerir as atividades a realizar	“É um bocado mal planeado”
8. Controlo Empresa	A empresa tem um sistema de controlo dos trabalhos à distância.	“Até porque o link que é o nosso mensseger interno...tem uma coisinha... muito esperto... que é se tiveres mais de cinco minutos sem mexer no rato a trabalhar aquilo fica amarelo que é away.”
9. Carga horária	Maior carga horaria trabalhando em casa	“É que tu consegues trabalhar muito mais horas do que aquelas que trabalharias num... num escritório”

Stressores Sociais

(Sub) Categoria	Definição	Excerto
1. Contactos sociais	Sentir falta de contacto social	“Tem a ver com o isolamento, o facto de a pessoa estar em casa a trabalhar, e é aquele problema da inibição, do contacto pessoal, do relacionamento interpessoal”
4. Relação colegas	Sentir falta de relacionamento com colegas de trabalho	“Porque estar sozinha não se desenvolve nada (...) sinto falta do contacto para desenvolver ideias e evoluir”

Stressores da Família

(Sub) Categoria	Definição	Excerto
1. Presença de Familiares	A presença de familiares influencia negativamente o trabalho	

1.1 Presença do Filho	Filho estar em casa influência na realização do trabalho	“O meu filho não pode estar (...) ele ouve-me quer colo. Vê a mãe quer a mãe”
1.2. Presença do Cônjuge	Cônjuge estar em casa influência na realização do trabalho	“O meu marido estar em casa é difícil também (...) Ele quer limpar a casa ou quer ver televisão e não pode estar com a televisão ligada. (...) Ele às vezes esta mas isso influência negativamente”
2. Tarefas domésticas	Estando sempre no espaço casa as tarefas domésticas criam stress ao individuo	
2.1 Carga tarefas domésticas	Sobrecarga de tarefas domésticas.	“Ponho os miúdos na escola e começo logo a tratar da casa, para a casa ficar em condições, tenho de cozinhar, os miúdos também levam almoço para a escola, o meu marido também leva almoço, portanto estou sempre a cozinhar (...) vou ao continente e faço as compras, retiro esse trabalho todo dele (...) é algo que cansa pois já estou farta de compras”
2.2 Não realização de tarefas da casa	A desarrumação/limpeza da casa causa incómodo ao trabalhador mas este não arruma	“Mas queria-me também mau estar, porque eu estou em casa e estou a vê-las...”
3. Distrações	A casa causa distrações para o trabalhador, como a desarrumação, não se foca	“Porque o espaço casa distraí-nos do nosso trabalho”
4. Suporte Social	A procura de suporte social ou a limitação deste causa stress sobre o individuo	

4.1 Suporte dos Pais	O trabalhador não se sente à vontade para recorrer ao suporte dos pais nas deslocações dos filhos	“Eles lidam muito mal com isso...com o mexerem no horário deles. De repente eu ligo para a minha Mãe e dizer que dentro de meia hora tem de estar no colégio do Afonso, ela vai mas eu não gosto de fazer com que isso aconteça. Eu sinto que estou a condiciona-la e eu sei o efeito emocional que isso tem nela (...) mas eu evito”
4.2 Rede de apoio limitada	O trabalhador tem falta de suporte familiar	“Ele acha porque eu tenho flexibilidade de trabalhar em casa que eu tenho sempre toda a disponibilidade do mundo e ele não tem que ter a disponibilidade porque ele acha que eu tenho de ter, mas ele assume já que eu tenho, nem pergunta.”
5. 24h em casa	O trabalhador não se sente bem em estar sempre no mesmo local (a casa).	“Sinto falta de todos os dias sair de manhã e ir para um sítio”
6. Tempo para o cônjuge	Falta de tempo para dedicar ao marido	“E o meu marido acaba por... como eu costumo dizer acaba por levar um bocadinho por tabela, porque depois acaba por não haver tempo para lhe prestar atenção”

Stressores interdomínios: do trabalho e da família

(Sub) Categoria	Definição	Excerto
1. Fusão Física dos espaços	Não ter um espaço de trabalho que limite fisicamente o espaço do trabalho e o espaço da família.	“Preciso mesmo desse espaço, preciso mesmo do meu cantinho, preciso das minhas coisas e neste momento não tenho e isso claro também me causa stress porque não tenho as coisas ao meu jeito e como eu gosto”
2. Interferência das esferas	Dificuldade em delimitar fronteiras entre o domínio do trabalho e da família	“Realmente é um bocadinho difícil marcar aquela fronteira estou a trabalhar ou estou com a família”

3. Spillover Trabalho-Família	Transportar pressões do trabalho para a família.	“Transpor o stress do trabalho para a vida familiar, às vezes as coisas acabam por estar tão próximas que é difícil não fazer isso”
--------------------------------------	--	---

Stressores Pessoais

(Sub) Categoria	Definição	Excerto
1. Falta de Relaxamento	Falta de relaxamento pessoal	
1.1 Exercício	Não ter tempo para fazer atividades do âmbito desportivo que relaxem das pressões do dia-a-dia	“Eu para fazer desporto significava que o meu filho também tinha de fazer comigo e portanto eu chego ao pé dele as 19h e portanto o que é o tempo...o tempo é... para tomar banho, para jantar, para estar um bocadinho, ler uma historia. Portanto neste momento não há”
1.2 Lazer	Não ter tempo para si, para o seu relaxamento pessoal	“É o que me desgasta no dia-a-dia, na rotina, é não ter momentos de relaxe pessoal e de não ter uma quebra nesta rotina (...) De mãe e profissional”
2. Culpa	Culpar-se por aproveitar tempos de descanso para fazer coisas que goste ou por ter de trabalhar e não dedicar tempo à família	“Eu quando estou em casa, eu podia pensar: não, estou no escritório (...) eu vou usar a minha hora de almoço para fazer uma caminhada (...) eu já tentei e senti culpa.”
3. Procrastinar	Deixar as atividades que tem de realizar para mais tarde, arrastar.	“Vou-me deixando arrastar e durmo mais um bocado ou sento me aqui, vou ao computador distrair-me ou falar com este ou com aquele, ver mails ou mandar mails, não desenvolvo o meu trabalho ou o trabalho de casa, é complicado isto de estar em casa”

Facilitadores Trabalho-Família

Facilitadores do Trabalho

(Sub) Categoria	Definição	Excerto
1. Flexibilidade	Liberdade e autonomia na gestão do seu tempo e realização do trabalho	
1.1 Liberdade	Capacidade de trabalhar onde quer e como quiser	“ Da liberdade à pessoa de trabalhar como gosta, pode ser de perna cruzada, no terraço da casa ou no escritório de casa com facto ou pijama ou o que for”
1.2 Autonomia	Independência para decidir	“No fundo eu não tenho ninguém a policiar-me todas as coisas que eu faço.”
1.3 Gestão do Tempo	Flexibilidade para gerir/reger/conciliar o seu horário	“É a maior flexibilidade que a pessoa tem na gestão dos seus horários”
2. Ambiente de Trabalho	Ambiente da casa facilita a realização do trabalho	
2. 1 Interrupções	Menor nível de solicitações neste registo profissional	“Mas quando estas em casa as pessoas falam menos contigo porque não estas logo ao lado”
2.2 Produtividade	Maior rendimento	“Sinto que sou mais produtivo a trabalhar em casa do que era a trabalhar no escritório no mesmo período de tempo”
2.3 Concentração	Maior capacidade de foco no trabalho	“Nesse sentido, fico mais concentrada, e o... É muito mais rápido e mais... não é mais rápido, é mais fluído”
2.4 Confortável	Ter um ambiente mais confortável e estar	“Um ponto muito bom e positivo, se a pessoa for disciplinada

	mais confortável ao trabalhar em casa	consegue render mais porque não tem distrações e está num ambiente confortável”
3. Deslocações	Não ter de fazer deslocações diárias nem estar no trânsito para ir para o trabalho	“Não perco uma hora de trânsito para lá e uma hora de trânsito para cá que é uma grande chatice”
3.1.Ganhar tempo	Ganha mais tempo para fazer outras	“O tempo de deslocação que se está, mais o tempo de trabalho, mais o tempo para almoçar, ter de estar uma hora parada que eu como rápido (...) acho que é muito mais fácil de gerir”
4. Modalidade de trabalho	O tipo de função tem impacto positivo no bem-estar na realização do trabalho em casa	“Não me sinto isolado, como a atividade tem uma parte comercial muito importante também, tenho contacto com muita gente“
5. Satisfação com a profissão	Sentir-se satisfeito com o trabalho que realiza, gostar do trabalho que faz	“Eu gosto daquilo que faço, ajuda muito”
6. Stress	Nível de stress menor devido a não vivenciar certas coisas inerentes ao trabalho tradicional	“Menos dor de cabeça porque trânsito é uma coisa (...) menos stress menos dor de cabeça, menos irritação, etc. ganho duas horas objetivamente.”
7. Poupar	Ter menos custos como a gasolina, roupa de trabalho, alimentação	“Até em termos de custos, ou seja, poupas esse dinheiro de transportes, consegues... comer em casa”
8. Empresa	Facilitações relacionadas com a empresa	
8.1 Comunicação Direta	Sentir que a comunicação entre o chefe ou colegas é mais precisa	“Mas se eu estiver em casa, acho que é muito melhor, porque ele pega no telefone e falamos. E o falar faz com que... consigamos ir mais direto ao tema e resolver”

8.2 Condições pela empresa	Empresa proporciona condições técnicas e avalia o espaço de trabalho	“Na Empresa X temos de ter a casa preparada, nós temos uma inspeção que vai e tens de ter uma mesa certa (...) x medidas, sol suficiente”
8.3 Proteção	Sentir-se mais preservado da desconcentração que os colegas trazem	“Não deve mesmo de todo interrompê-la e de repente chega um colega, dois ou três de meia em meia hora que estão a interrompe-la. (...) Em casa sinto mais protegida”
8.4 Relação chefe	A relação com o chefe facilita a realização do trabalho em casa	“Eu tenho uma excelente relação com este meu chefe é muito mais importante haver empatia ou não com o chefe do que a questão da proximidade, da presença física”
9. Gostar de estar em casa	Apreciar estar em casa facilita a realização do trabalho em casa	“Eu até sou uma pessoa que gosto de estar em casa, não sou excessivamente caseiro mas gosto de estar em casa”
10. Orientação por resultados	O trabalho ser realizado por objetivos	“Gosto deste tipo de trabalho e de orientação por objetivos”

Facilitadores da Família

(Sub) Categoria	Definição	Excerto
1. Disponibilidade	Dar mais apoio à família	“Está-se muito mais perto da família e muito mais disponível”
2. Presença	Estar mais perto da família	“Estou cá para... estou mais presente em termos familiares... do que se estivesse num escritório...”
3. Compreensão	Sentir compreensão do cônjuge e do filho	“Ele fica contente por ter trabalho, estar aqui e estar a trabalhar, até porque muitas vezes nós estamos sempre muito presentes, mesmo que eu esteja no computador ele está aqui, conversamos e ficamos a trabalhar”

4. Tempo	Passar mais tempo com a família	“É conseguirmos passar mais tempo com a família“
5. Transporte dos filhos	Deslocações dos filhos à escola ou outras atividades necessárias	“Aquele dia é o dia em que posso ir buscar a escola”

Facilitadores Interdomínios: trabalho e família

(Sub) Categoria	Definição	Excerto
1. Conciliação trabalho-família	Maior facilidade em gerir o trabalho e a família	“Nos dias de remote working consegue-se conciliar e isso é uma ajuda para conciliar a vida laborar familiar”

Estratégias de *Coping*

Estratégias Comportamentais

(Sub) Categoria	Definição	Excerto
1. Tarefas Domésticas	Gestão das tarefas domésticas com o trabalho	
1.1 Separar tarefas trabalho-casa	Realizar tarefas domésticas num determinado momento (fins-de-semana, manhãs) fora do trabalho	“Não faço nada. Faço só ao fim-de-semana. Mas ao fim-de-semana depois tento é desmembrar-me de forma a conseguir fazer tudo”
1.2 Integrar tarefas trabalho-casa	Execução de tarefas domésticas durante o período de trabalho em casa	“Ponho a máquina a lavar, estou a trabalhar ela não se ouve”
1.3 Partilha tarefas domésticas	Dividir das tarefas domésticas com o conjugue	“Há eu coordeno com o meu marido, fazemos os dois. (...) Raramente faço jantar vou sempre com ele as compras.”
1.4 Serviços Domésticos	Recorrer a serviços de uma empregada para ajuda às tarefas domésticas	“Não nas limpezas, não colaboro muito nessas atividades, porque temos uma senhora que nos faz isso”
2. Suporte Social	Procura de suporte social	
2.1 Suporte dos Familiares e Amigos	Procura de apoio dos familiares e amigos com os filhos	“Se não fosse o meu marido e os meus pais certamente não estaria a trabalhar nesta firma”
2.1 Suporte do cônjuge	Procura de assistência ao cônjuge caso não	“É o pai que o acorda, que lhe dá o leitinho, o pai que muda a

	consiga realizar alguma tarefa ou em algo acordado entre eles	roupa, o pai tudo”
2.3 Suporte do filho	Procura do apoio do filho em alguma tarefa	“O meu filho é grande se for preciso ele é que faz o jantar para nós os dois ou o almoço para nós os dois, coisas básicas mas faz, semana sim semana não ele não está comigo”.
2.4 Suporte de colegas	Procurar apoio dos colegas	“Então quando há estas situações o que nos fazemos é assim, vamos duas dar um orçamento, uma vai a um lado, a outra vai para o outro”
3.Contactos relacionais	Procura de contactos sociais	
3.1 Almoços	Almoçar com amigos ou familiares	“Tento marcar até ... às vezes ir almoçar com... com os amigos que tenho e... combinar almoços sobretudo quando tenho dias mais disponíveis”
3.2. Convívio fins-de semana	Fazer programas com amigos ou com a família durante o fim-de-semana	“Convívio não me falta, há sempre convívio e eu estou sempre a fazer almoços, festas de aniversários, e ainda este sábado fiz uma. Durante a semana aí sim falta”
3.3. Contacto social com colegas	Procurar relacionar-se com os colegas em termos sociais	“Falamos de coisas importantes da vida, da família das coisas que nos interessam que não nos interessam, cuidar um do outro e isso é importante, ter colegas assim”
3.4 Contactar amigos	Procura de contacto com amigos por via das tecnologias para colmatar a solidão durante o dia	“Mas é a minha forma de socializar e de comunicar com as pessoas durante o dia, é ir falando com amigas minhas no Facebook.”

3.5. Deslocar-se ao Escritório	Deslocar-se ao escritório de vez em quando	“Se eu não for ao escritório posso passar meses sem ter comunicação sem ter qualquer tipo de comunicação com eles então nesse sentido é muito importante ir lá e manter o contacto”
4. Tempo dedicado á família	Dedicar certo tempo de qualidade à família	
5. Escritório	Limitar o espaço físico de trabalho	“Para mim é importante esta separação dos significados dos espaços, há espaços para coisas diferentes, são coisas diferentes, com modos de estar diferentes, não gosto de os confundir nem de os unir. “
6. Sair de casa	Ausentar-se por momentos de casa durante o dia ou aos fins-de-semana	
6.1 Sair durante o dia	Sair de casa durante o dia para desanuviar	“Porque eu não consigo estar aqui o dia inteiro em casa. Eu só bebo um café por dia, não bebo café em casa. Eu tenho de ir à rua, ir ao café, só para beber café e sentar-me”
6.2 Sair fins-de-semana	Sair de casa nos fins-de semana para não estar sempre no mesmo ambiente	“Nós estamos sempre no local de trabalho quando estamos em casa não é... E às vezes ao fim de semana prefiro até sair e ficar fora e... do que estar em casa”
6.3 Trabalhar fora de casa	Momentos em que realiza o trabalho noutra espaço que não seja a sua casa	“As vezes já fui para casa dos meus pais trabalhar e rende”
7. Trabalhar com filhos em casa	Estratégias para trabalharem com os filhos em casa	
7.1 Trabalhar com os filhos a	Esperam que os filhos durmam para voltarem	“Em altura de aulas eles vão dormir 8h45, 9h mais tardar

dormir	a trabalhar	(...). E eu entre as 9h e as 10h15, mais ou menos volto a trabalhar.”
7.2 Trabalho leve com filhos	Quando os filhos estão presentes realizam um trabalho que não exige tanta concentração	“Aproveito para fazer o trabalho mecânico, percebe?”
8. Isolamento para trabalhar	Tentar trabalhar apenas no horário que ninguém está em casa	“É importante a pessoa estar sozinha”
9. Comunicar atempadamente à família	Comunicar à família aspetos acerca do trabalho	“Digo à família basicamente... pá hoje não me interrompam, pois tenho que acabar uma coisa para amanhã e elas já sabem que é assim”
10. Agendar/Listar	Marcar coisas na agenda e fazer listas de tarefas a realizar	“Haver uma agenda onde uma pessoa possa escrever”
11. Pausas	Obrigar-se a fazer pausas de descanso	“Eu tenho de ter tempo para almoçar e tenho de parar, gosto de almoçar sentado, não quero almoçar em pé”
12. Limites profissionais	Impor fronteiras na área profissional para o bem familiar	“Uma das condições que pus foi não estar sempre a viajar para garantir que há um determinado período que estou cá por causa dos meus filhos”
13. Compensação	Quando realiza atividades que não tenham a ver com o trabalho durante o dia contrabalança com o trabalho à noite	“Estar com a família e para ir ao ginásio para fazer estas coisas todas, a gente tem que se sacrificar nalgum lado não é se não... ou então reduzir nas horas de trabalho”
14. Proatividade	Procurar/propor atividades de trabalho para realizar ou desenvolver para além do pedido ou disponibilizando-se para as tarefas	“Também temos que tomar iniciativas de muita coisa, porque senão parece que não temos nada para fazer, e podemos cair num tédio muito grande”

	domésticas mais do que o conjugue por trabalhar em casa	
15. Delimitar limites físicos	Separar os limites fechando a porta	“Uma das estratégias é às vezes fechar a porta do escritório”
16. Assertividade no trabalho	Capacidade para adiar a entrega quando é muita carga de trabalho	“As pessoas querem sempre tudo para ontem, as pessoas não percebem muito bem o tempo que coisas demoram”

Estratégias Cognitivas

(Sub) Categoria	Definição	Excerto
1. Gestão do tempo	Gestão do tempo do trabalho e da família	
1.1 Gestão do trabalho por prioridades	Responder ao trabalho de acordo com as prioridades	“aquilo que eu faço primeiro, o que é que eu vou resolver primeiro e pronto, estabelecer prioridades”
1.2 Definir horários	Manter horários de trabalho definidos como “normais” socialmente	“Tento também respeitar as horas de sono, (...) sobretudo para poder manter uma vida ahm... com um padrão de horário aceitável socialmente, para quem me rodeia”
1.3 Gestão horas trabalho-família	Gerir o horário de trabalho de acordo com a família	“consigo fazer as minhas coisas consoante o horário do marido, sabendo o horário dele eu consigo conciliará as minhas e passamos assim mais tempo juntos”
2. Organização	Os trabalhadores organizam o seu dia	
2.1 Planeamento	Fazer o planeamento do seu dia	“ter um plano, sempre mais organizado possível”
2.2 Reorganização	Reorganizar-se quando não correu como planeado	“Reorganizo-me exatamente e mentalizo-me que se tiver que quebrar, tem é que ser a exceção e não a regra”

3. Família como prioridade	Dar prioridade à família em função do trabalho	“eu faço as coisas quando entendo que devo fazer, e... o momento das famílias estarem em casa ao fim da tarde digamos assim... convém também dar atenção à família, portanto isto é prioridade”
4. Auto-Disciplina	Controlo comportamental. Ser responsável, cumprir com os deveres	“a pessoa tem de ser capaz de se disciplinar a trabalhar e de se organizar, (...) não estou a fazer duas coisas, não estou com a televisão ligada e a trabalhar, não faço isso”
5. Separação de trabalho-família	Saber distinguir os papéis	“Eu aprendi a por limites não é? Quando não sabia fazê-lo sim era uma workaholic, sim.”
6. Perspetivar	Prevenir e preparar-se para determinada situação	“eu já consigo é ler quando é que isso vai acontecer e quando é que não vai acontecer”
7. Minimizar	Não dar importância às situações, relativizar	“acabo por tentar não pensar muito nisso”
8. Auto-motivação	Capacidade para motivar a si mesmo para realizar determinado objetivo	“Acordares todos os dias, alimentares a motivação.”
9. Auto-reflexão	Colocar-se em espelho e perspetivar-se, avaliar o que melhorar o que mudar	“tentar ver-me em espelho, perceber o que é que não está a funcionar, o que é que eu posso melhorar e o que é que tem só haver comigo e não é culpa dos outros”
10. Aceitar	Aceitar que certa situação o incómoda	“Aceito. Não posso fazer nada...tipo resmungo para mim próprio”
11. Avaliação cognitiva	Decidir o que vale apenas se aborrecer	“também da maturidade que se vai ganhando ao longo da vida, começar a ver o que é que vale apenas nós nos aborrecermos ou não”
12. Não trabalhar à noite	Não trabalhar no horário noturno	“ não, à noite nunca trabalho “

Estratégias Emocionais

(Sub) Categoria	Definição	Excerto
1. Relaxamento	Procura de relaxamento pessoal	
1.2 Exercício	Retirar tempo para atividades do âmbito desportivo que relaxem das pressões do dia-a-dia	“tenho uma equipa de futebol com uns amigo”
1.3 Lazer	Dedicar tempo para si próprio, para o seu relaxamento pessoal	“Tenho alturas em que faço umas massagens”
1.4 Meditação	Concentração da mente	“com muita meditação”
2. Pensamento positivo	Pensar de maneira positiva face a uma situação que o lhe cria tensão	“acender um incenso e dizer assim: ok vamos com calma isto...vamos ter tempo para tudo. Pronto”
3. Autocontrolo	Capacidade para controlar as emoções	“Eu tento não entrar em pânico”
4. Obrigatoriedade	Sentir-se na obrigação de realizar tarefas domésticas para aliviar o cônjuge	“eu acabo por voluntariamente me disponibilizar mais não é uma inevitabilidade, acaba por acontecer assim”
5. Tranquilidade	Ter calma em determinada situação	“Tento manter a calma, tento respirar fundo”
6. Proximidade	Sentir-se próximo da família	Estando a trabalhar na sala, é que como estamos aqui na sala mesmo quando eles estão há uma proximidade
7. Auto-estima	Cultivar a auto-estima, tratar de si, não se desleixar	“é o amor-próprio, por ti (...)Ires ao espelho e arranjares te, tomares banho e viveres o teu dia”

A melhorar na conciliação trabalho-família

(Sub) Categoria	Definição	Excerto
1. Concentração	Ter mais capacidade de foco	“e eu se calhar tenho ser um bocadinho mais focada”
2. Nada	Não mudaria nada no equilíbrio trabalho-família	“eu não mudaria nada, nem faria nada diferente”
3. Organização	Ser mais organizado, planear melhor	“Ser mais organizado”
4. Receber mais	Receber mais para trabalhar menos	“Se eu ganhasse mais por cada trabalho melhorava certamente porque eu aceitava menos e trabalhava menos”

Conselhos

(Sub) Categoria	Definição	Excerto
1. Organização	Fazer planeamento, agendar.	“serem muito organizadas”
2. Disciplina	Capacidade de estar focado para não dispersar	“Consegurem ter uma grande autodisciplina”
3. Horários	Definir rotinas e horários diários	“depois obrigar-se a ter um horário”
4. Limitar espaço	Dividir o espaço com um escritório	“era ter um espaço físico dentro de casa, um escritório. Quem tivesse uma vivenda que tivesse um anexo, sair mesmo, o cheiro da nossa casa e ter o cheiro do escritório.”
5. Começar/ Experimentar	Testar se se sente bem neste registo	“Experimentar, porque pode não correr bem e se acharem que pode ser o caminho certo, fazerem isso”
6. Prioridades	Estabelecer prioridades	“estabelecer prioridades isso para mim é essencial”
7. Pausas	Obrigar-se a fazer pausas de descanso	“reservem à mesma, aquela coisa da hora de almoço é uma coisa difícil de conquistar, mas costumo dizer”

8. Limites profissionais	Impor limites na vida profissional em função da vida familiar	não resta outra alternativa que não seja pessoas imporem esses limites e esses limites dependem de pessoa para pessoa.
9. Maturidade	Desenvolvimento pessoal	eu acho que é preciso maturidade e é preciso motivação. Uma pessoa que não é madura ou uma pessoa que não esta motivada vai-se dispersar.
10. Bolsa Poupança	Ter uma bolsa de poupanças como prevenção	“é garantir que têm uma bolsa económica que lhe dê alguma garantia”
11. Limites profissionais	Impor limites na vida profissional em função da vida familiar	não resta outra alternativa que não seja pessoas imporem esses limites e esses limites dependem de pessoa para pessoa.
12. Condições técnicas/físicas	Ter todas as condições necessárias para trabalhar	“Desde que tivessem todos os meios técnicos para poder trabalhar não haveria nenhum inconveniente”
13. Ter um espaço físico fora de casa	Ter um escritório fora de casa	“Para mim eu acho que o ideal seria eu ter um espaço, seja aqui dentro de casa ou fora da minha casa em que eu saísse de casa e fosse la para aquele espaço, mesmo que fosse sozinha.”
14. Sair de casa	Sair de casa ao longo do dia	“irem à mesma ao café mesmo que tenham de ir de carro e que vão estar com pessoas a hora de almoço”
15. Convívio	Procurar relacionar-se com pessoas	“obrigar-se a ter encontros sociais, seja no local de trabalho com os colegas, seja com amigos, seja a comer uns caracóis”
16. Orientação por objetivos	Ter noção que tem de mostrar resultados nos devidos prazos	“acho que é importante ter esta noção de orientar-se por objetivos ser capaz de manter esses mesmos objetivos”
17. Auto-estima	Ter confiança em si próprio, tratar de si	“uma boa autoestima e que precisem de se perfurarem e arranjam e tomarem banho e irem a mesma ao café”

