



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O teletrabalho vivido no feminino: a experiência do teletrabalho nas mães trabalhadoras

Adriana Catarina Teixeira Monteiro

Mestrado em, Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Doutora Sara Cristina Moura da Silva Ramos, Professora Auxiliar do Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional do ISCTE Business School

Outubro, 2022



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

O teletrabalho vivido no feminino: a experiência do teletrabalho nas mães
trabalhadoras

Adriana Catarina Teixeira Monteiro

Mestrado em, Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Doutora Sara Cristina Moura da Silva Ramos, Professora Auxiliar do Departamento
de
Recursos Humanos e Comportamento Organizacional do ISCTE Business School

Outubro, 2022

*Aos meus pais, ao meu irmão, ao Moglio, à Popia e à minha Wasabi,
Obrigada.*

Agradecimentos

A conclusão deste percurso, para mim, significa o fim de uma etapa e a concretização de um objetivo pessoal. Chegar aqui só foi possível com o apoio de todas as pessoas que acompanharam esta fase da minha vida.

Queria começar por agradecer à Professora Doutora Sara Ramos, que aceitou o convite para ser a minha orientadora e por acreditar tanto neste estudo como eu acredito. Agradecer por todos os ensinamentos, pelo apoio e pela confiança que transmitiu sempre.

Agradecer ao meu Moglio, pelo amor, pela paciência, pelo apoio e pelo incentivo e coragem para escrever a dissertação. Agradecer à Popia pelo amor e pelas horas passadas ao meu lado sempre a fazer-me companhia.

Agradeço à minha família pela ajuda, pela força e pela confiança que me transmitiam sempre. Especialmente ao meu pai, à minha mãe e ao meu irmão.

Agradeço aos meus amigos pelos convívios em alturas mais stressantes, por me ajudarem por algumas horas a esquecer e a descomprimir um pouco.

Agradeço ainda a todas as mulheres que se disponibilizaram a marcar uma entrevista comigo e a partilhar as suas histórias para acrescentar algo ao estudo.

A todos, o meu muito obrigada!

Resumo

O teletrabalho em Portugal ganhou outra dimensão durante a pandemia Covid-19, colocando novos desafios quer às empresas quer aos trabalhadores. Esta pesquisa do tipo exploratória pretende analisar como é que o teletrabalho foi encarado pelas mulheres trabalhadoras, em particular as que têm filhos menores de 12 anos.

O objetivo do estudo é recolher as dificuldades encontradas pelas mulheres, tendo em conta as responsabilidades parentais que lhes estão frequentemente associadas. Pretende-se perceber que vantagens e desvantagens encontraram no teletrabalho, perceber como foi gerido o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, bem como compreender os eventuais impactos sentidos ao nível do seu bem-estar físico ou psicológico.

Os dados foram recolhidos através de entrevistas semiestruturadas a 7 mulheres, as quais foram recolhidas entre janeiro e maio de 2022.

A nível dos resultados, percebeu-se algumas dificuldades como: os filhos em teleescola, o que implicou uma maior necessidade de atenção e menor tempo para o teletrabalho. Foram percecionadas vantagens e desvantagens, foram identificadas as condições de trabalho consideradas necessárias para desenvolver as funções e foram abordadas algumas estratégias adotadas no sentido de manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Os resultados obtidos, ainda que devam ser interpretados com a devida precaução (considerando que se trata de um estudo exploratório) permitem abrir pistas sobre os fatores que podem facilitar ou obstaculizar a adoção do teletrabalho no futuro.

Esta investigação abre portas para estudos futuros sobre o teletrabalho, nomeadamente sobre a forma como este é percebido pelas mulheres em contexto não pandémico.

Palavras-chave: Teletrabalho; Pandemia (Covid-19); Mulheres; Filhos; Teletrabalhadores.

Códigos do sistema de classificação JEL:

O15 – Recursos Humanos; Desenvolvimento Humano

J24 – Capital Humano; Habilidades; Escolha Ocupacional; Produtividade do Trabalho

Abstract

Telework is gaining in Portugal another dimension during the crisis caused by the covid-19 pandemic, posing new challenges to both companies and workers. This exploratory research intends to study how telework was seen by women, in particular as workers and by those who have children under 12 years of age.

The aim of the study is to collect the difficulties encountered by women, taking into account the parental responsibilities that are often associated with them. In addition, it is intended to understand what advantages and disadvantages they found in telework, to understand how the work-life balance was managed, as well as to understand the impacts even felt at the level of their physical or psychological well-being.

Data were collected through semi-structured interviews with 7 women, performed between January and May 2022.

Regarding the results, difficulties were found by these women while their children were in a school, which requires a greater need for attention and shorter time for telework. Both advantages and disadvantages of this work regime were identified, working conditions considered necessary to develop the professional activities were identified, and some strategies adopted towards work-life balance were addressed.

The results obtained, although they should be interpreted with due caution (considering that this is an exploratory study), allow clues about the factors that may facilitate or hinder the adoption of telework in the future.

This research opens the door to studies on telework, particularly on how it is perceived by women in a non-pandemic context.

Keywords: Telework; Pandemic (Covid-19); Women; Children; Teleworkers.

JEL classification system codes:

O15 - Human Resources; Human Development

J24 - Human Capital; Skills; Occupational Choice; Labour Productivity

Índice

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	iv
Abstract	v
Índice.....	vii
Índice de tabelas e gráficos	ix
Introdução.....	1
CAPÍTULO 1	3
Revisão de Literatura	3
1.1. Teletrabalho.....	3
1.2. Tipos de Teletrabalho.....	5
1.3. Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho.....	5
1.4. Work Life Balance	8
1.5. Práticas de Recursos Humanos Facilitadoras do Teletrabalho.....	9
1.6. Papel das Mulheres em Teletrabalho em Contexto Covid-19.....	11
1.7. Questões de Investigação	12
CAPÍTULO 2	13
Metodologia	13
2.1. Tipo de Estudo	13
2.2. Participantes	14
2.3. Instrumentos	15
2.4. Procedimento da Recolha de Dados.....	15
2.5. Análise dos Dados	16
CAPÍTULO 3	19
Resultados	19
3.1. Teletrabalho.....	19
3.2. Condições de Trabalho.....	21
3.3. Saúde Mental e Física	23
3.4. Work Life Balance	24
3.5. Performance/Produtividade.....	26
3.6. Teletrabalho no Futuro	28
CAPÍTULO 4	31
Discussão.....	31
CAPÍTULO 5	35
Conclusões	35

5.1. Limitações do estudo e sugestões de estudos futuros	37
Bibliografia.....	39
Anexos.....	45
Anexo A – Guião da Entrevista.....	45
Anexo B – Dicionário de Categorias.....	48
Anexo C – Tabela de Frequências.....	51

Índice de tabelas e gráficos

Tabela 1 - Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho.....	5
Tabela 2 - Dados sociodemográficos da amostra.....	14
Tabela 3 - Dados Sociodemográficos das Entrevistadas.....	19
Tabela 4 - Dados sobre Teletrabalho.....	20
Tabela 5 - Dados sobre Condições de Trabalho.....	22
Tabela 6 - Dados sobre Saúde Mental e Física	23
Tabela 7 - Dados sobre Equilíbrio entre Vida Pessoal-Profissional	25
Tabela 8 - Dados sobre Performance e Produtividade	27
Tabela 9 - Dados sobre Teletrabalho no Futuro	29
Tabela 10 - Dados sobre Opinião das Entrevistadas sobre o Teletrabalho no Futuro	29
Gráfico 1 - Consequências do mau equilíbrio da vida pessoal com a vida profissional	9
Gráfico 2 - Participação das mulheres na vida doméstica.....	11

Introdução

Com a constante evolução das tecnologias de informação e comunicação (TIC), com as descobertas tecnológicas e com o aperfeiçoamento dos meios tecnológicos, o teletrabalho passou a estar mais acessível às organizações, prevendo-se que a tendência é a de seguir nesse caminho do trabalho longe da organização (Olson, 1983).

A pandemia Covid-19 veio alterar a forma como as pessoas trabalhavam. Com o confinamento e a obrigatoriedade de ficar em casa, muitas empresas repensaram a forma de trabalhar, surgindo então a hipótese de trabalharem à distância, a partir das suas casas. No entanto, estas mudanças parecem ter vindo para ficar e com implicações na forma como as pessoas encaram os diversos tipos de regime de trabalho (Brynjolfsson, et al., 2020).

O teletrabalho colocou em evidência questões como o conflito entre a vida pessoal e a vida profissional. Isto acontece quando as interações entre o trabalho e os domínios familiares se cruzam de forma negativa. Caso seja positiva, é porque estamos perante o equilíbrio entre estes dois componentes (Ohu, et al., 2019). O conflito trabalho-família ou trabalho-vida tem sido amplamente estudado, em particular nas mulheres, que apesar de toda a evolução cultural e social continuam a ser, com mais frequência que os homens, as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, em particular a prestação de cuidados aos filhos ou outros dependentes.

Com este estudo, pretende-se aferir como é que o teletrabalho afeta as mulheres trabalhadoras e que têm filhos menores de 12 anos. Assim, pretende-se perceber as dificuldades encontradas por terem estado em teletrabalho com os filhos, mas também compreender as diferenças sentidas entre o teletrabalho e o trabalho presencial. Para além disso, é necessário perceber se, aliado às dificuldades por terem os filhos em casa, se tinham todas as condições necessárias para desenvolver o seu trabalho. O teletrabalho, como já referido, poderá gerar conflitos e portanto é preciso refletir sobre o impacto que o mesmo teve na vida destas mulheres, de que forma é que geriram a sua vida profissional e a sua vida pessoal, se sentiram repercussões a nível físico ou a nível psicológico que afetassem a sua atividade profissional ou a sua vida pessoal, ou mesmo a própria saúde das entrevistadas.

Neste sentido, e dado que os objetivos do estudo implicam uma abordagem em profundidade, irá recorrer-se a entrevistas semiestruturadas a sete mulheres com filhos menores que estivessem em teletrabalho. Com isto pretende-se tirar conclusões sobre os temas anteriormente mencionados e perceber o impacto que tiveram na vida destas mulheres e que conclusões é que se tiram deste período e desta nova forma de encarar o trabalho.

A investigação poderá também contribuir para compreender as perceções face ao futuro e de que forma encaram a possibilidade de se manterem em teletrabalho.

Assim, a investigação estará estruturada em cinco partes. A primeira parte corresponderá à revisão de literatura que diz respeito à fundamentação e explicitação dos diversos conceitos importantes para o estudo. A segunda parte será quando se irá explicar de que forma é que os dados foram recolhidos e o método qualitativo utilizado, neste caso, as entrevistas semiestruturadas. A terceira parte corresponderá aos resultados obtidos depois de efetuada a análise de conteúdo e os dados fundamentais da investigação que sustentam a discussão dos mesmos, que corresponde à quarta parte desta dissertação. Por fim, a última e quinta parte, corresponderá às conclusões sobre o estudo que retém as ideias principais que podem ser importantes em estudos futuros sobre o teletrabalho.

CAPÍTULO 1

Revisão de Literatura

Neste capítulo é apresentado o enquadramento teórico, no qual se pretende clarificar o conceito de teletrabalho, abordar as suas vantagens e desvantagens, e analisar os contributos já existentes na literatura sobre os eventuais impactos do teletrabalho na interface entre a vida profissional e a vida pessoal dos trabalhadores.

Para além disto, é necessário perceber as práticas de recursos humanos que são facilitadoras do teletrabalho e analisar como foi o teletrabalho no contexto covid-19.

Por fim, é importante perceber o papel das mulheres na vida dos filhos e perceber como é que o teletrabalho foi encarado durante o período de confinamento e como é que é atualmente percebido.

1.1. Teletrabalho

A origem da palavra teletrabalho surge da expressão grega tele que tem como significado “distância” ou “longe”. Assim, surge o conceito teletrabalho, ou seja, o trabalho desenvolvido à distância (Silva, 2020).

O teletrabalho, ou o trabalho à distância surgiu na década de 70 do século XX como uma consequência da crise petrolífera existente da época. Como tal, as empresas aplicaram este conceito e combateram assim a crise, mantendo-se a trabalhar na mesma (Paulino & Dumas-Diniz, 2020).

A definição de trabalho no domicílio estava associada, naquela época, à produção de material industrial, sendo essa produção feita nas casas dos trabalhadores. Já a definição de trabalho remoto estava associada ao uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), ao trabalho à distância com recurso aos microcomputadores principalmente (Rocha & Amador, 2018).

Atualmente, o teletrabalho é definido por Morganson, Major, Oborn, Verive, e Heelan (2010) como a forma de trabalhar em qualquer lugar e a qualquer momento, mas ainda associam este termo ao trabalhar fora do local de trabalho definido pela entidade empregadora.

Este conceito é ainda entendido como uma forma de trabalhar com o apoio das tecnologias de informação e comunicação (TIC) e, desta forma, poder ser desenvolvido em qualquer lugar que assegure o acesso a estas ferramentas. Estas ferramentas podem ser smartphones, tablets,

portáteis e ainda computadores desktop (Belzuunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). O teletrabalho pode ser desempenhado no jardim, em casa, num pequeno escritório, numa biblioteca, ou noutros tantos locais possíveis.

Com o surgimento das necessidades, o teletrabalho foi sendo aplicado por algumas empresas ou organizações no sentido de se otimizarem, de alterarem a sua forma de pensar e de estar. Assim surgiram na legislação portuguesa normas que esclarecem os termos do teletrabalho, bem como o seu próprio conceito - Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro do Código do Trabalho.

No código do trabalho consta a forma como definir o teletrabalho em Portugal, neste caso, o teletrabalho é definido como “a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação (Art. 165º, do Código do Trabalho). No caso de Portugal, a lei define que existem situações nas quais pode ser aplicado o teletrabalho, nomeadamente:

- Trabalhadores vítimas de violência doméstica;
- Trabalhadores com crianças até aos três anos de idade quando é compatível com a atividade exercida, e o empregador tem os recursos e meios para o fazer.

A União Europeia também definiu algumas diretrizes sobre as regras de diversos países sobre o teletrabalho. Na Lituânia, por exemplo, o teletrabalho aplica-se às trabalhadoras grávidas, aos cidadãos que foram recentemente pais, aos pais de crianças pequenas, aos pais e mães solteiros, aos trabalhadores com condição médica e aos trabalhadores que são cuidadores. Na Polónia, a lei estipula que o empregador é obrigado a conceder o regime de teletrabalho a grávidas em situação de gravidez de risco e aos pais com crianças com deficiência. Em França, a lei não define ao certo quem é que deve estar em teletrabalho, no entanto, os trabalhadores podem solicitar ao empregador um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e pedir para fazerem teletrabalho, sendo que em caso de rejeição, deverão ter uma justificação escrita (Eurofound, 2022).

Para além da Europa, os Estados Unidos da América já promulgaram a lei que permite que os pais com filhos até aos 16 anos de idade tenham a possibilidade de ter um trabalho mais flexível, o que inclui o poder acordar com a entidade empregadora um período de teletrabalho (Rocha & Amador, 2018). Este tipo de leis permite que as famílias consigam dar um maior apoio às responsabilidades parentais inerentes.

1.2. Tipos de Teletrabalho

Segundo a literatura de Nohara, Acevedo, Ribeiro, e Silva (2010), o teletrabalho pode ser feito de quatro formas: teletrabalho realizado no domicílio, em telecentros comunitários ou locais, em telecentros satélites e em telecentros móveis.

O teletrabalho no domicílio é o tipo mais conhecido e mais frequentemente procurado pelas empresas. Significa o trabalho que pode ser realizado à distância, em casa.

O teletrabalho em centros comunitários ou locais é definido como o local equipado com meios informáticos e de telecomunicações que permitem aos funcionários de várias empresas desenvolver a sua atividade perto das suas residências.

O teletrabalho em centros satélites é um escritório devidamente equipado com softwares e material da empresa, e que permite evitar deslocações desnecessárias e ao mesmo tempo é conveniente para o trabalhador, pois, estes locais são definidos mais perto das localidades de residência dos trabalhadores.

O teletrabalho móvel é capacidade que o indivíduo tem de responder às necessidades da empresa e cumprir o seu papel em qualquer lugar, tendo por isso que ter à sua disposição equipamentos apropriados e devidamente portáteis, para tal ser possível.

Após a literatura e análise dos diferentes conceitos e tipos de teletrabalho, é de notar que o tipo de trabalho apresentado neste estudo é o teletrabalho no domicílio e que foi aplicado durante o contexto da pandemia, Covid-19, e que exigiu que os trabalhadores que tinham hipótese de desenvolver as suas funções, o fizessem em casa. Não sendo permitido no início da pandemia optar-se por outros tipos de teletrabalho.

1.3. Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

O teletrabalho ganhou uma importância exponencial com a pandemia de COVID-19. As empresas adotaram esta modalidade de trabalho para que a produtividade das empresas não parasse por completo. Assim, o teletrabalho apresenta uma série de vantagens e desvantagens.

Segundo Filardi, Castro, e Zanini (2020), as principais vantagens e desvantagens do teletrabalho podem ser elencadas da seguinte forma:

Tabela 1 - Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

Vantagens	Desvantagens
<ul style="list-style-type: none">• Flexibilidade de horários• Liberdade	<ul style="list-style-type: none">• Baixo desenvolvimento e motivação• Custos de equipamentos

<ul style="list-style-type: none"> • Concentração, Menos interrupções, Privacidade Menor absentismo • Redução custos para a empresa e para o empregado • Autonomia para organizar tarefas • Menos stress em deslocamentos e Redução no tempo de deslocamento • Melhor planeamento das atividades • Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho • Poder ficar próximo à família • Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal • Redução poluição • Refeições em casa • Amadurecimento profissional dos jovens • Oportunidade para deficientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento custo de água e luz • Distração com atividades domiciliare • Falta de reconhecimento colegas de trabalho e de supervisão; • Mais trabalho • Dificuldade de controlo e de avaliação de desempenho • Conflito trabalho e vida familiar • Falta supervisão • Isolamento social e profissional • Não adequação ao teletrabalho • Falhas da Tecnologia • Dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organizacionais • Perceção perda status e problemas psicológicos
---	--

(Fonte: Filardi, Castro, & Zanini (2020))

De acordo com Rabelo (2000), o teletrabalho apresenta aspetos positivos e aspetos negativos. A nível social, este regime de trabalho afeta as relações entre os indivíduos, podendo gerar individualização do trabalho, o que por sua vez pode afetar a coesão do grupo. Segundo Trope in Rabelo (2000), “trocar um lugar de trabalho conhecido, familiar e onde se trabalha em grupo por um ambiente de trabalho isolado, não se faz facilmente.”

A nível geográfico, o teletrabalho vem ainda demonstrar que não existem barreiras e que uma pessoa poderá estar em teletrabalho em qualquer parte do mundo, desde que tenha acesso aos meios de comunicação necessários (Paulino & Dumas-Diniz, 2020).

Neste mundo novo do teletrabalho, nem tudo são vantagens. Uma das desvantagens mencionadas por Paulino e Dumas-Diniz (2020) é que esta forma de trabalhar não é transversal a todos os setores de atividade.

O teletrabalho pode ser uma forma de despertar o isolamento social, porque este retira o contacto diário que se tem normalmente com a deslocação ao local de trabalho. Outra das desvantagens é a dificuldade de equilibrar a vida profissional com a vida pessoal, porque o espaço que se considerava apenas a sua casa, tornou-se também o local de trabalho. Esta desvantagem pode despertar ainda uma outra barreira, ou seja, a dificuldade de concentração por ter de gerir o seu tempo, as distrações causadas pelos membros da família (Hau & Todescat, 2018).

Outro ponto relevante para este estudo é a dificuldade acrescida que o teletrabalho apresenta quando se tem crianças menores a cargo. Estas requerem maior atenção e cuidados, o que faz com que o teletrabalho fique por vezes afetado e não se consiga seguir uma linha temporal linear (Baruch, 2002).

Em suma, o teletrabalho pode ser dividido em diversos indicadores para avaliar as suas vantagens e desvantagens (Filardi, Castro, & Zanini, 2020): indicadores estruturais; indicadores físicos, bem-estar; indicadores pessoais; indicadores profissionais; indicadores psicológicos.

Como indicadores estruturais, identifica-se a vantagem da redução dos custos para a empresa e para o empregador. Como desvantagem, tem-se o aumento dos gastos com água e luz, bem como a necessidade de adaptar o eventual espaço de trabalho em casa.

No que respeita aos indicadores físicos e de bem-estar, é possível identificar como vantagem, e cujo impacto foi evidente durante a pandemia, a redução da poluição e ainda a abertura de portas para o mundo do trabalho das pessoas com deficiência.

Os indicadores pessoais têm como vantagens: melhor qualidade de vida, menos interrupções, maior privacidade, redução no tempo da deslocação. E como desvantagens enumeram as distrações com atividades domésticas.

Já no campo dos indicadores profissionais, identificam como vantagem a autonomia, a flexibilidade, a melhoria na produtividade e um menor absentismo. Quanto às desvantagens, é mencionado pelos autores a dificuldade em ganhar motivação, as oportunidades de crescimento na empresa, a falta de reconhecimento dos colegas de trabalho e o isolamento profissional.

Por fim, quanto aos indicadores psicológicos, apresentam-se como vantagens a maior concentração, o equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal e menos stress nas deslocações casa-trabalho e trabalho-casa. Como desvantagens, podem surgir os já referidos conflitos entre o trabalho e a vida familiar, o isolamento social, os quais podem conduzir a problemas psicológicos.

1.4. Work Life Balance

O conceito de equilíbrio trabalho-vida reporta-se à maneira de equilibrar ou harmonizar a vida pessoal com a vida profissional (Stepansky & França, 2008).

Pode ser ainda definido como a conciliação da vida pessoal com a vida profissional, garantindo a satisfação pessoal e o bom relacionamento entre a esfera trabalho e a esfera casa, tendo como objetivo diminuir os potenciais conflitos que poderão surgir entre as diferentes dimensões (Delecta, 2011).

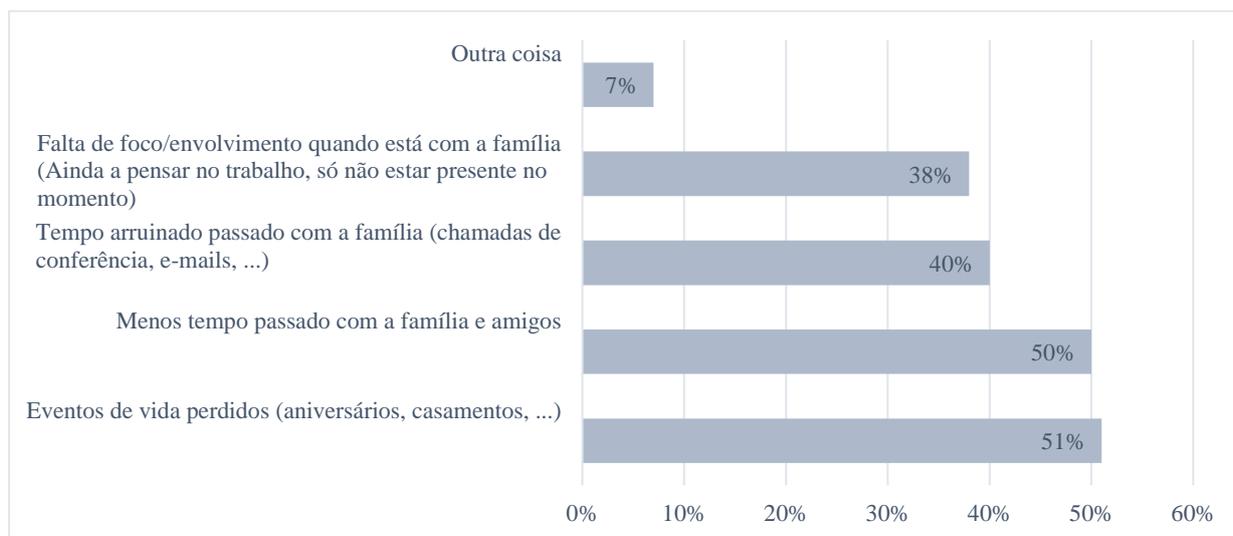
Este equilíbrio só é possível se não existir conflito entre trabalho-família, ou se os níveis de conflito sentidos são acomodáveis pelas estratégias e recursos que os indivíduos têm ao seu dispor. A oposição entre um termo e o outro são verificados quando os “domínios do trabalho” e da família se afetam um ao outro de uma forma negativa.

Segundo o autor Molina (2020), este conflito começou a ganhar outras dimensões com a importância e o impulsionamento da mulher na vida profissional. Estas começaram a ocupar cargos dentro das organizações e o seu tempo para a vida doméstica começou a ser igual ao tempo despendido pelo homem.

Com o teletrabalho, as pessoas começaram a cruzar aquilo que era o local de trabalho, com o seu lar. Esta foi uma das consequências da pandemia da Covid-19. Mas para além disso, segundo o estudo realizado sobre o “work life balance” (The Work-Life Imbalance Report, 2015) foi relatado que a consequência de um equilíbrio negativo do trabalho, com a vida doméstica, traz repercussões como perder eventos familiares, nomeadamente, aniversários, jantares, casamentos, atividades infantis, ou seja, o que implica menos tempo passado com a família e com os amigos (Gráfico 1).

Outros dos efeitos do teletrabalho na vida das pessoas, é facilidade de acesso a assuntos relacionados com o trabalho que podem interromper programas familiares (The Work-Life Imbalance Report, 2015).

Gráfico 1 - Consequências do mau equilíbrio da vida pessoal com a vida profissional



(Fonte: The Work-Life Imbalance Report, 2015)

As empresas têm um papel importante nesta gestão entre a vida pessoal e a vida profissional, visto que estas podem e têm o poder de desenvolver e praticar políticas que estabeleçam e facilitem este equilíbrio. Quando estas não têm um papel bem definido, pode levar a um efeito negativo, causando distanciamento entre o trabalhador-organização. Por isso é que é importante que as políticas de conciliação sejam aplicadas de acordo com as necessidades dos trabalhadores e em conformidade com as necessidades da organização (Baltes, Clark, & Chakrabarti, 2009).

1.5. Práticas de Recursos Humanos Facilitadoras do Teletrabalho

O teletrabalho veio introduzir mais uma fonte de mudança e adaptação nas organizações. Com a pandemia e a obrigatoriedade de respeitar os confinamentos, foi necessário implementar uma nova forma de trabalho que permitisse, por um lado, não parar a atividade económica das organizações e, por outro, assegurar a necessidade de isolamento social entre os indivíduos.

Foi necessário pensar numa solução eficiente e eficaz, a qual passou por colocar os trabalhadores, sempre que possível, em teletrabalho. No entanto, não basta apenas dizer que tem de se fazer. Este processo é complexo, pois não é apenas o espaço físico que muda. Muda o contacto com os colegas, muda a forma como é organizado o tempo despendido no trabalho, muda a forma como se olha para alguns processos, muda-se de um ambiente organizacional para um ambiente isolado (Taschetto & Froehlich, 2019).

Alguns estudos (Lopes, 2021) têm mostrado que uma boa parte dos trabalhadores parece preferir um regime de trabalho híbrido, onde possam conjugar as vantagens do teletrabalho com as vantagens do regime presencial. No entanto, é sempre necessário que esta opção seja adequada às necessidades da empresa e às características da atividade profissional de cada trabalho. Neste caso, as práticas de recursos humanos que poderão ser aplicáveis, deverão ter em conta as necessidades dos seus colaboradores, mas devem também corresponder aos objetivos e ambições da empresa.

Uma das mudanças que parece estar em curso em muitas empresas é a adoção do teletrabalho em regime híbrido no período pós-pandemia, tentando inovar e evoluir nas formas flexíveis de trabalho dentro da organização. Neste caso, novas práticas de gestão deverão ser implementadas, como por exemplo o maior recurso a reuniões através de videochamada, quer para resolver tarefas de trabalho quer para acompanhar os trabalhadores e prevenir o isolamento social destes; permitir ao indivíduo que faça a sua gestão do tempo em teletrabalho, o que implica uma gestão com base na confiança e na autonomia.

Para além destas mudanças que podem ser motivantes para os indivíduos, economicamente são gastos que a empresa irá poupar, pois não existe tanto desgaste do material de escritório e consegue diminuir os gastos com a manutenção dos edifícios e com deslocações.

No que concerne ao papel da gestão dos recursos humanos no período de pandemia, pode-se referir que este foi bastante importante. Os Recursos Humanos das empresas tiveram e continuam a ter um papel importante nas mudanças efetuadas. Em Bancaleiro e Moreira (2022), é referido que estes profissionais, para além de terem que lidar com os seus próprios desafios enquanto indivíduos e colaboradores, tiveram de fazer um exercício de empatia ainda mais desafiante, para além da câmara, para além do silêncio e da ausência de contacto presencial. Ao encontrar estas barreiras, foi necessário que se implementassem mecanismos de aproximação virtual, novas formas de gerar motivação, novos sistemas de recompensas (não apenas monetária) e nos casos de acolhimento e integrações durante a pandemia, repensar todo este processo de socialização organizacional .

Outro dos pontos, que durante o período da pandemia e ao longo da vida das organizações, tem uma grande relevância é o papel do gestor de recursos humanos e o papel do/a líder.

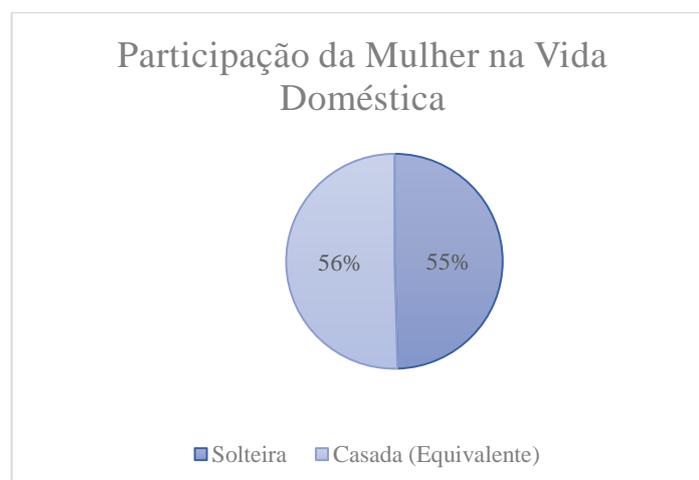
O gestor de recursos humanos tem como responsabilidade contribuir para o negócio da organização, deve cuidar das pessoas, apresentar soluções para resolver os problemas e deve ter a capacidade de organizar novos processos (Bancalheiro & Moreira, 2022). Quanto ao líder, existem traços deste que revelam eficácia e que podem ter contribuído durante a pandemia para a proximidade com os colaboradores. Os líderes devem ter energia e tolerância ao stress, devem ser autoconfiantes, devem ter maturidade emocional, tem de atuar de acordo com os valores que a organização defende e ser íntegro, e por fim, deve ter motivação para alcançar o êxito e motivação para organizar e dirigir as atividades do grupo (Cunha et al., 2003).

1.6. Papel das Mulheres em Teletrabalho em Contexto Covid-19

O tema da pandemia da Covid-19 é quase inevitável, uma vez que a covid-19 fez com que grande parte da população ficasse em casa e que adaptasse os seus métodos de trabalho. Tal como foi abordado ao longo deste capítulo, o teletrabalho foi uma consequência do confinamento necessário para combater o coronavírus, sobretudo no período que precedeu a vacinação.

Segundo o estudo realizado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE, 2017), as mulheres ainda carregam, mais do que homens, o fardo de cozinhar e de desenvolver outras tarefas domésticas. No período do estudo, entre 2005 e 2015, ser mãe de crianças, sendo solteira ou não, tem quase o mesmo impacto (55% e 56%). O que significa que a participação da mulher é constante e que estas têm sempre um papel importante na vida das crianças.

Gráfico 2 - Participação das mulheres na vida doméstica



No entanto, este refere que ter filhos é o principal fator que leva as mulheres a ter uma menor participação no emprego. Como tal, as mulheres que ficaram em teletrabalho tiveram de repensar a forma de gerir o tempo dedicado ao trabalho, ainda que adaptar o seu método de trabalho (e dividi-lo muitas vezes com uma sala de aula dos filhos) não fosse totalmente uma tarefa simples.

Para muitas mulheres, os períodos de confinamento prolongados foram extremamente desafiantes. Implicaram uma gestão das aulas virtuais dos filhos já em idade escolar, da atenção redobrada para com os filhos mais novos, as tarefas domésticas habituais, eventuais cuidados a outros membros da família, e ainda a gestão do tempo do teletrabalho. Em muitos casos, sem as ajudas que antes tinham de outros familiares ou apoio nas tarefas de limpeza. Ou seja, este foi um período de grande exigência para muitas famílias, sobretudo para as famílias com vários filhos ou com filhos em idades mais dependentes.

Por esta razão, pretende-se precisamente estudar como é que este período foi vivenciado pelas mulheres são mães cuidadoras de filhos menores.

1.7. Questões de Investigação

Considerando os contributos da revisão de literatura anteriormente descritos, a presente dissertação pretende responder à seguinte questão de investigação: Como é que o teletrabalho é experienciado pelas mulheres-trabalhadoras, com filhos menores?

Em maior detalhe, seguem-se as questões de investigação específicas, às quais a investigação procura igualmente dar resposta:

- Estarão as mulheres em teletrabalho mais predispostas a lidar com as responsabilidades parentais e a sentir mais conflito?
- Quais são as vantagens e desvantagens do teletrabalho identificadas por estas mulheres?
- Como é que é feita a conciliação da vida profissional com a vida pessoal destas mulheres?
- Quais são as estratégias usadas na conciliação da carreira destas mulheres com as suas responsabilidades parentais?
- Que práticas de recursos humanos são facilitadoras para mulheres poderem optar pelo regime de teletrabalho?
- que condições podem favorecer a adoção do teletrabalho no futuro?

CAPÍTULO 2

Metodologia

A metodologia de investigação remete para a forma como se pretende abordar um certo tema na investigação.

Neste caso em concreto, será descrito o método utilizado, a caracterização dos participantes, quais foram os instrumentos utilizados, como foi feita a recolha de dados e a análise dos mesmos.

2.1. Tipo de Estudo

No estudo aqui apresentado, foi utilizada uma metodologia qualitativa. A metodologia qualitativa refere-se a uma abordagem mais compreensiva, pois incide sobre descrição, análise e explicações sobre uma realidade social específica (Matos, 2014).

Este método de investigação tem diversas características, tais como subjetividade, validade e representatividade. Para além disso trata-se de uma forma de estudar diversos temas de uma maneira mais “compreensiva” (Santos, 2014).

Neste caso de investigação são utilizados instrumentos como a entrevista para conseguir obter mais informações, ou seja, trata-se de um modo de recolha de dados que são consideradas narrativas autênticas da vida das pessoas (Santos, 2014).

Segundo Guba (1981), procura-se que o estudo qualitativo se baseie em critérios confiabilidade, credibilidade, na transferibilidade. Estes fatores são importantes para construir uma análise fundamentada dos discursos ou conteúdos que serão objeto de análise para o que queremos compreender.

Dado o objetivo já referido para o presente estudo, e uma vez que este implica aceder às vivências pessoais de mulheres trabalhadoras, a opção quanto à técnica de recolha de dados recaiu sobre a entrevista. Para além da flexibilidade da técnica, esta permite responder a questões de compreensão e que requerem acesso a sentimentos e perceções individuais.

A entrevista é utilizada, normalmente, quando se pretende estudar um caso com mais profundidade ou então quando é necessário contextualizar algumas respostas de questionários. Esta tem como vantagens: informação mais detalhada, desenvolvimento de uma relação com o entrevistado e como referido anteriormente, a flexibilidade. No entanto, também apresenta algumas limitações, nomeadamente, o facto de ser morosa, o acesso aos participantes nem sempre é o mais simples e a complexidade da análise (Ramos, 2021).

A recolha de dados será, portanto, realizada através de entrevistas semiestruturadas, ou seja, entrevistas realizadas com base num guião delineado, mas que podem seguir também a linha de pensamento do entrevistado, o que reflete flexibilidade na forma como se abordam as questões (Nunes, Nascimento, & Luz, 2016).

2.2. Participantes

Neste caso em concreto, pretende-se realizar um estudo com base na metodologia qualitativa, sobre como é que as mulheres trabalhadoras, com filhos menores, enfrentaram o desafio do teletrabalho durante o período de confinamento, resultante da pandemia do Coronavírus e como é que o enfrentam depois do período em que nos encontrávamos em casa.

Portanto, a amostra de entrevistadas é composta por mulheres que têm filhos com idades inferiores a 12 anos e que estiveram em teletrabalho durante a pandemia. Todas as entrevistas têm nacionalidade portuguesa e têm idades compreendidas entre os 37 e os 42 anos

Assim, a amostra final foi composta por sete mulheres que estiveram em teletrabalho durante o período da pandemia. A caracterização destas é apresentada na **Tabela 2**.

Tabela 2 - Dados sociodemográficos da amostra

Participante	Idade (Anos)	Profissão	Estado Civil	Habilitações Literárias	Filhos
P1	40	Gestora de Formação e Professora Universitária	União de Facto	Mestrado	2
P2	37	Técnica de Formação	União de Facto	Licenciatura	2
P3	40	Advogada	Casada	Licenciatura	1
P4	42	Diretora Financeira	Casada	Licenciatura	2
P5	38	Diretora de Revista de Saúde	Casada	Licenciatura	2
P6	40	Advogada	Casada	Licenciatura	1
P7	41	Funcionária Pública	Casada	12º ano	2

2.3. Instrumentos

O instrumento utilizado na recolha de dados foi o guião de entrevista semiestruturado (*Anexo A*). O objetivo destas entrevistas foi aceder a dados subjetivos, ou seja, intimamente ligados aos valores, às atitudes e às opiniões dos entrevistados (Boni & Quaresma, 2005).

O guião da entrevista foi realizado com base nos dados que se pretendem obter e com base na revisão de literatura previamente efetuada. O guião é constituído com um total de 22 perguntas. Estas foram divididas por subcategorias: 1 – Dados sociodemográficos, tendo sido feitas perguntas abertas e tendo sido dado o devido espaço para que as entrevistadas se apresentassem (nome, idade, estado civil, profissão, onde trabalha, se tem filhos e quantos tem); 2 Trajetória profissional, com o objetivo de dar liberdade para contar um pouco sobre a carreira profissional; 3 – Teletrabalho, é uma subcategoria que entra no campo de estudo e que tem perguntas direcionadas a diversos momentos temporais, nomeadamente o início da pandemia, o segundo confinamento e a forma como é que estas mulheres encararam o teletrabalho; 4 – Condições de trabalho, aqui pretende-se obter dados sobre que tipo de condições é que estas mulheres tinham e se partilhavam o espaço físico com alguém; 5 – Saúde mental e física, é uma subcategoria que pretende ir ao encontro das dificuldades que sentiram, aspetos positivos e negativos do teletrabalho e como é que o bem-estar psicológico e físico ficou afetado; 6 – Work life balance, sendo neste campo levantada a questão dos horários de trabalho e como é que as entrevistadas geriam o seu tempo; 7 – Performance/Produtividade, esta subcategoria pretende abordar quais os fatores mencionados que podem aumentar ou diminuir a produtividade; 8 – Teletrabalho no futuro, o objetivo é perceber se as entrevistadas vêem o seu futuro a passar pelo teletrabalho e em que condições.

Este guião segue a estrutura de uma entrevista semiestruturada, isto significa que apesar das perguntas estarem definidas no guião, com o desenvolvimento da conversa, o entrevistador aborda temas que podem ser pertinentes no contexto da entrevista e que considera serem fulcrais para acrescentar ao estudo. Nestas entrevistas as pessoas têm a liberdade para falar sobre determinados pontos e acrescentam valor ao estudo, porque é contado na primeira pessoa e vai além do que era esperado no guião (Boni & Quaresma, 2005).

2.4. Procedimento da Recolha de Dados

O procedimento utilizado para a recolha de dados foi realizado através de entrevistas semiestruturadas, tal como mencionado no ponto anterior. Estas foram realizadas com recurso à plataforma Zoom. As reuniões em ZOOM foram gravadas, de acordo com a autorização das

entrevistas no início da entrevista. Foi transmitido ainda às entrevistadas que o tratamento dos dados pessoais iriam respeitar o disposto na Lei Geral da Proteção de Dados (Lei nº58/2019).

As entrevistas ocorreram consoante a disponibilidade das intervenientes, tendo sido realizadas entre janeiro de 2022 e maio de 2022.

A condução da entrevista foi realizada pela autora da tese, sendo que as entrevistadas tinham a liberdade e o seu tempo para abordarem cada tema. A duração média das entrevistas foi de 30 minutos por entrevista. Como referido anteriormente, o guião da entrevista foi seguido, no entanto, a ordem com que foram feitas as perguntas e as perguntas acrescentadas fez com que as dúvidas existentes ficassem devidamente esclarecidas, o que demonstra a flexibilidade na forma como se abordam os temas inseridos no guião.

No final de cada entrevista, foi realizado o agradecimento às entrevistadas pela participação e por partilharem as suas histórias para este estudo. Foi ainda referido que quando a dissertação estivesse terminada, que as participantes teriam acesso à mesma, caso tivessem interesse.

De seguida, após terminada a reunião em ZOOM ou nos dias seguintes, era realizada a transcrição sem recurso a plataformas digitais automáticas. Todas as entrevistas foram transcritas na totalidade pela autora da tese, de modo a captar cada frase dita pelas entrevistadas, sem nunca se perder o significado das frases proferidas. Para além disto, este processo de transcrição permitiu tomar um segundo contacto com o conteúdo das entrevistas, permitindo o conhecimento mais aprofundado dos conteúdos, o que é fundamental para uma boa análise de conteúdo.

De acordo com os pressupostos da metodologia qualitativa, a expressão “saturação” dos dados, ocorre quando a transferência dos significados psicoculturais são aplicáveis de um meio para outro, ou seja, quando não se alcançam dados novos que acrescentem algo mais à investigação (Nascimento, et al., 2018). Neste caso em concreto, parou de se recolher dados e de realizar entrevistas quando os dados recolhidos já eram transversais de entrevistadas para entrevistadas.

2.5. Análise dos Dados

Para iniciar a análise dos dados deste estudo sobre estas mulheres foram feitas as transcrições das entrevistas para poder ser realizada a análise de conteúdo de cada entrevista.

A análise de conteúdo é uma decomposição da informação recolhida, ou seja, é uma fragmentação do discurso do entrevistado em função das categorias e subcategorias em análise. Isto implica a “construção de uma grelha de análise que decompõe ao máximo a informação” (Guerra, 2006).

As transcrições foram registadas em ficheiros Word individuais. No entanto, recorreu-se a um software reconhecido a nível mundial como uma das melhores ferramentas para a análise de dados qualitativos, o software MAXQDA. Este foi escolhido por ser uma ferramenta que permite organizar de uma melhor forma os códigos utilizados nas diversas subcategorias e a sinalizar na transcrição as expressões associadas a cada código.

Foi escolhido ainda pela facilidade que dele advém de extrair, no final da análise de conteúdo, os dados devidamente organizados.

A análise de conteúdo do estudo começou com a definição de códigos das Categorias e Subcategorias. De seguida, foi analisada entrevista a entrevista, sublinhando em cada transcrição as expressões correspondentes a cada código. Das sete entrevistas realizadas, obtiveram-se 372 ocorrências.

A tabela com a descrição das categorias, é designada pelo dicionário de categorias e encontra-se no *Anexo B*. A tabela é constituída por 8 categorias e por 17 subcategorias. De seguida, no *Anexo C* tem-se a tabela de frequências, com os dados recolhidos das sete entrevistas, sendo a análise dos mesmos apresentada no capítulo seguinte.

CAPÍTULO 3

Resultados

Neste capítulo irão ser apresentados os principais resultados obtidos neste estudo que foram recolhidos através de entrevistas semiestruturadas. Quanto às dimensões analisadas, pode-se referir que foram analisadas 8 categorias e dentro destas, analisaram-se 17 subcategorias.

As dimensões analisadas foram as seguintes: Dados Sociodemográficos, Trajetória Profissional, Teletrabalho, Condições de Trabalho, Saúde Mental e Física, Work Life Balance, Performance/Produtividade e Teletrabalho no Futuro. Segundo a tabela de frequências, que consta no *Anexo C*, é possível verificar que o número de ocorrências total é de 372.

Das sete entrevistas realizadas a mulheres com filhos com menos de 12 anos e que estiveram em teletrabalho durante o período da pandemia, recolheu-se os seguintes dados demográficos:

Tabela 3 - Dados Sociodemográficos das Entrevistadas

Dimensões	Resultados
Idades	Entre 37 e 42 anos
Estado Civil	5 Casadas 2 União de Facto
Habilitações Literárias	Quase todas referiram ter licenciatura, tirando uma delas que está a terminar a licenciatura e uma outra tem mestrado.
Filhos (Idades)	Todas mencionaram terem filhos menores, sendo que estes tinham idades entre os 2 e 12 anos.

3.1. Teletrabalho

Na dimensão que aborda o tema do teletrabalho, definiram-se as seguintes subcategorias: Regime de Trabalho, as Diferenças Teletrabalho-Presencial e as Dificuldades Acrescidas com Filhos. Esta dimensão foi a que apresentou maior número de ocorrências, tendo o total de 145, o que significa que dentro das entrevistas efetuadas, esta categoria foi a que teve maior destaque, atingindo uma percentagem de 29,3%.

Analisando melhor cada uma destas subcategorias obtém-se a **Tabela 4**, a qual revela os dados provenientes desta categoria. A Subcategoria “Regime de Trabalho” indica que estas mulheres estiveram em teletrabalho e que a maior parte delas, após o período de confinamento e depois dos filhos regressarem à escola, referem que permaneceram em teletrabalho ou em regime híbrido.

Todas as mulheres ficaram em teletrabalho com os filhos durante o período de confinamento e todas reportaram sentir dificuldades acrescidas com os filhos em casa. Um dos principais motivos apresentados foi o facto de o Governo ter optado por ter as crianças em telescola. As dificuldades foram enumeradas por todas estas mulheres, sendo possível destacar os seguintes exemplos:

- *“Ou estava a trabalhar ou estava a dar-lhes atenção e nestes momentos escolhemos o lado dos nossos filhos” (P7)*
- *“Os meus filhos estavam em telescola e foi necessário deixar a vida profissional para depois das aulas deles terminarem, para lhes conseguir dar o devido apoio”(P7)*
- *“Ficou tudo mais complicado com a minha filha em casa” (P6)*
- *“Quando o meu filho estava em casa comigo em telescola. Esse foi o ponto negativo que eu encontro” (P4)*

Estes foram apenas alguns dos 52 excertos que foram referidos. Concluindo, todas as mulheres demonstraram sentir dificuldades acrescidas com os filhos em casa.

Tabela 4 - Dados sobre Teletrabalho

Categoria	Subcategoria	Nº Ocorrências	Percentagem
Teletrabalho	Regime de Trabalho	42	11,29%
	Diferenças Teletrabalho-Presencial	51	13,71%
	Dificuldades Acrescidas com filhos	52	13,98%
	Total	145	29,3%

Segundo a **Tabela 4**, todas as mulheres identificaram várias diferenças entre o trabalho presencial e o teletrabalho. É possível mencionar algumas vantagens do teletrabalho em comparação ao trabalho presencial, referidas pelas entrevistadas:

- *“Liberdade para poder fazer as tarefas, adiantar jantares, máquinas de roupa e ainda cumprir o meu serviço todo” (P7)*

- *“O trabalho presencial tem muito disto, falar todos os dias com as pessoas e momentos de distração por conversas paralelas. Mas com o teletrabalho não existem essas distrações” (P6)*
- *“Condições para poder fazer o meu trabalho em qualquer parte do país, pois é todo online” (P5)*
- *“Tenho liberdade para escolher como trabalho, às horas que trabalho, quanto tempo por dia é que trabalho. Só tenho de ter em atenção que o trabalho tem de ficar feito.” (P3)*
- *“Reuniões sempre online, via Teams ou Zoom” (P3)*
- *“Mais fácil estar com a família” (P1)*
- *“Podemos adaptar a nossa forma de trabalhar todos os dias e fugir à rotina.” (P1)*

Mas também referiram algumas desvantagens do teletrabalho comparativamente ao trabalho presencial:

- *“O telemóvel não parava de tocar” (P7)*
- *“Os meus fins de semana passaram a ser dedicados ao trabalho” (P7)*
- *“Em teletrabalho é muito difícil não baralhar a vida pessoal com a vida profissional” (P6)*
- *“Mais fácil de resolver problemas presencialmente” (P2)*
- *“Quando tinha os meus filhos em casa. Isso dificultou imenso o meu trabalho” (P7)*

3.2. Condições de Trabalho

Quando se aborda o tema das condições de trabalho, é necessário referir que estas são definidas como todas as ferramentas, instrumentos e condições necessárias para desenvolver a função (Carnevale & Hatak, 2020). Neste caso em específico distinguem-se dois momentos distintos de análise: um primeiro período temporal correspondente ao primeiro confinamento, após o Governo decretar que todas as pessoas deveriam optar por ficar em casa e que as crianças iriam ter aulas em telescola.; e um segundo período correspondente ao segundo confinamento, quando estes jovens já tinham voltado ao regime de aulas presenciais.

As entrevistadas referiram as condições de trabalho que a empresa lhes disponibilizou no primeiro período, sendo que fomos todos obrigados a adaptar aquilo que era o espaço físico na organização para a nossa própria casa.

Esta categoria apresenta 34 ocorrências, sendo 21 ocorrências correspondentes às condições de trabalho no primeiro confinamento e 13 ocorrências no segundo confinamento (Tabela 5).

Tabela 5 - Dados sobre Condições de Trabalho

Categoria	Subcategoria	Nº de Ocorrências	Porcentagem
Condições de Trabalho	1º Confinamento	21	5,65%
	2º Confinamento	13	3,49%
	Total	34	9,14%

No primeiro confinamento, das sete mulheres entrevistadas, cinco destas já tinham computadores portáteis da empresa e que já traziam para casa. As outras duas, no início do primeiro confinamento, tinham um computador portátil emprestado pelo empregador e um desktop, ou seja, com torre, teclado, ecrã e o rato da entidade empregadora. Portanto, todas elas mencionaram ter computador para desenvolver a sua atividade. A entrevistada P4 referiu ainda o seguinte: *“Na minha empresa deram-me um computador portátil, uma impressora e participam sempre o valor dos tinteiros”*. Para além do computador, algumas mulheres disseram ainda ter telemóvel da empresa. No entanto, foi ainda referido pela P5 que: *“Na minha empresa todos têm atribuído um telemóvel da empresa, um portátil e um gravador para levar para as entrevistas. No caso do confinamento foi necessário garantir que todos tinham acesso ao zoom e, portanto, foi criado esse acesso.”*

Para além dos computadores, as entrevistadas mencionaram ainda como foi gerido o espaço dentro de casa no primeiro confinamento, explicando se tinham com quem partilhar o espaço de trabalho, se tinham um escritório em casa, entre outras situações. Segundo a entrevistada P4 *“Quando tinha o meu filho em casa em teleescola tinha de o colocar às vezes ao pé de mim (...) e, portanto, partilhei a minha secretária, partilhei o meu computador, partilhei a cadeira. Portanto, nessa altura não tinha o meu espaço.”* O testemunho da entrevistada P6 acrescenta que: *“Felizmente tive sempre o meu espaço no escritório e a minha filha ficou na secretária dela no seu quarto. No entanto, de vez em quando a minha secretária tinha trabalhos da escola dela.”*

Já no segundo confinamento, os testemunhos das entrevistadas parecem ser um pouco diferentes. Das sete entrevistadas, duas delas tinham condições diferentes no segundo confinamento. A entrevistada P2 tinha um computador portátil emprestado pela entidade empregadora e foi-lhe sugerido que o devolvesse para regressar presencialmente ao local de trabalho, portanto, no segundo confinamento “não tinha portátil”. Ainda durante este período, esta mulher mencionou que mudou de emprego e nesse novo emprego, já tinha um portátil para poder fazer teletrabalho e teve liberdade para escolher o regime de trabalho que adotava “*como ninguém disse «tens mesmo de regressar», eu optei por ficar em casa.*” Quanto à entrevistada P7, no início do primeiro confinamento, tinha um computador desktop, sendo que no segundo confinamento já não estava totalmente em teletrabalho e portanto, referiu que tinha de andar com o equipamento para trás e para a frente sempre que trabalhava presencialmente e sempre que ficava em casa.

As restantes entrevistadas mantiveram-se em casa no segundo confinamento, com a diferença de já não terem de dividir o espaço com ninguém, nomeadamente com os filhos que estavam em teleescola.

3.3. Saúde Mental e Física

Na sequência da categoria anterior, é importante compreender de que forma é que o teletrabalho afetou estas mulheres a nível físico e a nível psicológico. Nesta categoria, obteve-se os seguintes resultados:

Tabela 6 - Dados sobre Saúde Mental e Física

Categoria	Subcategoria	Nº de Ocorrências	Percentagem
Saúde Mental e Física	Bem-Estar Físico	15	4,03%
	Bem-Estar Psicológico	21	5,65%
	Total	36	9,68%

Esta categoria apresenta um total de 36 ocorrências, sendo que 15 delas correspondem ao bem-estar físico e 21 ao bem-estar psicológico. No total, o peso que esta categoria teve na tabela de frequências final foi de 9,68%. Neste campo, as mulheres entrevistadas demonstram as barreiras físicas e psicológicas que sentiram, mas também apresentam as dimensões positivas que encontraram.

Quanto ao bem-estar físico, é importante ter condições ergonômicas suficientes para manter e preservar a postura adotada durante a realização do trabalho. Segundo a participante P3: *“O meu bem-estar físico sinto que não foi afetado, porque tenho o meu espaço e considero que é bastante confortável e que tem todas as condições.”* Em oposto, a entrevistada P2, referiu que não tinha um escritório na sua casa com as condições necessárias para desenvolver a sua função, tendo mencionado o seguinte: *“Posso dizer que adaptei a minha sala toda ao teletrabalho e à telescola e que a sala de jantar passou a ser, a minha secretária”*. Mas houve ainda quem referisse que, apesar de ter todas as condições, optou por estar a trabalhar *“na sala de jantar ou então às vezes quando estava mais exausta no sofá. Ergonomicamente, não foi a melhor opção, mas foi o melhor para mim e para o meu filho”* (P1). Isto porque tinha de estar a amamentar e ainda tinha reuniões de trabalho.

Quanto ao bem-estar psicológico, também mencionaram alguns aspetos que as afetaram mentalmente. Nomeadamente como é que se sentiram em teletrabalho, tendo em conta as dificuldades acrescidas mencionadas anteriormente, por terem filhos em casa em telescola, por terem de gerir as responsabilidades parentais e ainda as responsabilidades profissionais. A entrevistada P7, referiu-se ao período de teletrabalho como *“tempos muito stressantes”* e mencionou ainda o seguinte: *“invadiram a minha privacidade de casa.”* A entrevistada P5 diz que o teletrabalho *“gera a sensação de isolamento”*. Já a participante P2, fala da sua experiência com a primeira entidade empregadora referida no primeiro confinamento e o controlo que exerceram sobre ela: *“Na primeira fase sim, senti que era muito controlada e foi feita alguma pressão psicológica. Até porque foi isso que me fez perceber que não estava feliz onde estava.”*

Com isto, existem sempre fatores que afetam o bem-estar físico e psicológico das pessoas em teletrabalho, seja de forma positiva ou de forma negativa.

3.4. Work Life Balance

O equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional foi algo abordado pelas entrevistadas ao longo das entrevistas. Começaram por responder às questões principais, mas acrescentavam sempre pontos importantes e “desabafos” a explicar como foi difícil conciliar as exigências da vida pessoal e da vida profissional.

Esta categoria está dividida em três subcategorias: horário de trabalho, o 1º confinamento e o 2º confinamento. Obteve-se um total de 40 ocorrências, o que significa que esta categoria teve um peso de 10,75%, sendo que as duas primeiras subcategorias tiveram uma maior relevância no estudo do que a subcategoria relacionada com o Work Life Balance relativo ao 2º Confinamento.

Tabela 7 - Dados sobre Equilíbrio entre Vida Pessoal-Profissional

Categoria	Subcategoria	Nº de Ocorrências	Percentagem
Work Life Balance	Horário de Trabalho	16	4,30%
	1º Confinamento	16	4,30%
	2º Confinamento	8	2,15%
	Total	40	10,75%

Começando a análise da primeira subcategoria, sobre o horário de trabalho, podemos dizer que foram identificadas um total de 16 ocorrências. Dentro destas, o grande destaque vai para o não cumprimento do horário de trabalho quando se está em teletrabalho. Segundo a participante P7 *“estando em casa, em teletrabalho, estive muito sujeita a que ligassem a qualquer hora.”* A distância era de um clique, fosse do telemóvel, como das reuniões via Teams ou Zoom.

A entrevistada P6 referiu ainda como é que as pausas se refletem no prolongamento do seu dia de trabalho *“Posso pôr uma máquina de roupa a lavar, mas depois nunca saio a horas, tento compensar as horas que estive a fazer esta pausa, ou outras.”*

Quanto à P5, disse na entrevista que o teletrabalho tem aspetos negativos e que sentiu que *“muitas das vezes esse tempo limite entre a família e o trabalho, era ultrapassado e nem sempre tinha o controlo da situação.”*

Para além de terem referido que os horários de trabalho nem sempre eram respeitados, ainda tivemos o relato da entrevistada P1, que tinha um bebé em casa, e que referiu o seguinte: *“tinha de aproveitar à noite para trabalhar. Tivemos algumas discussões porque ele não gosta que eu fique a trabalhar até tarde, quando podia aproveitar o tempo com a família.”*

Concluindo, os horários de trabalho parecem ser afetados em contexto de teletrabalho na medida em que os teletrabalhadores tendem a ser vistos como mais disponíveis para solicitações profissionais e ainda pela dificuldade acrescida de gerirem as solicitações provenientes do facto de terem os filhos em casa.

Falando da segunda subcategoria, que é sobre o equilíbrio da vida profissional com a vida pessoal durante o primeiro confinamento, obteve-se um total de 16 ocorrências. Ou seja, de acordo com o mencionado anteriormente, os filhos trouxeram um novo desafio ao teletrabalho, tendo a entrevistada P4 dito que: *“Tanto que no primeiro confinamento, com o miúdo em casa, era impensável conseguir cumprir os horários.”*

Quanto à entrevistada P2, reforçou a ideia mencionada anteriormente: *“Mas quando elas estiveram sempre em casa no primeiro confinamento, existia muito mais interrupções e, portanto, era muito difícil de cumprir o horário de trabalho.”*

Na subcategoria do work life balance, referente ao segundo confinamento, pode-se dizer que houve menos ocorrências, até porque neste período tudo ficou mais simples com o regresso às aulas das crianças e com a abertura das creches, o que fez com que algumas empresas, nomeadamente algumas empresas onde as entrevistadas trabalhavam, decidissem que estava na altura de regressar presencialmente ao escritório. Tal como menciona a participante P7: *“Atualmente, já voltei ao escritório e já tenho os horários bem definidos e quando saio do trabalho vou buscar os meus filhos à escola e passo tempo com eles.”*

Houve ainda quem tivesse possibilidade de escolher, e no segundo confinamento, optou por regressar ao escritório dois dias por semana e os restantes dias ficava em casa, “porque estava cansada de estar em casa e estes dois dias serviam para desanuviar” (P6). Outras pessoas escolheram manter o regime de teletrabalho, como a entrevistada P5, que depois dos filhos regressarem à escola, começou a ter facilidade em cumprir sempre os horários.

3.5. Performance/Produtividade

A dimensão com perguntas sobre a performance a produtividade permite perceber se e como é que as entrevistadas sentiram que o teletrabalho afetava o seu desempenho, a sua motivação e se em algum momento sentiram que o reconhecimento era devido ou se não existia de todo. Tal como mencionado, a categoria Performance/Produtividade está dividida em três subcategorias: Desempenho, Motivações e Reconhecimento. Quanto ao total de ocorrências recolhidas, chegou-se à conclusão que teve um total de 54 ocorrências, o que significa que teve um peso nas entrevistas de 14,52%. Assim, obteve-se a seguinte **Tabela 8** que mostra os dados sobre esta categoria e respetivas subcategorias.

Tabela 8 - Dados sobre Performance e Produtividade

Categoria	Subcategoria	Nº de Ocorrências	Percentagem
Performance/Produtividade	Desempenho	21	5,65%
	Motivações	27	7,26%
	Reconhecimento	6	1,61%
	Total	54	14,52%

Na subcategoria relativa ao desempenho, recolheu-se um total de 21 ocorrências. Todas estas mulheres mencionaram que o desempenho foi afetado durante o período em que estiveram em teletrabalho. A entrevistada P7 sentiu que a má organização da distribuição de tarefas por parte da organização, afetou o seu desempenho “*Outro fator é a organização e os timings que definem para fazer as coisas. Não deixar tudo para «ontem».*” A participante P5 refere ainda que o facto de estar muito tempo em casa, afetou a sua produtividade: “*Por momentos deixamos de ser muito produtivos pela saturação de estar em casa.*” Mas também diz que “*o que pode diminuir a produtividade são as distrações causadas pelos meus filhos.*”

Os fatores associados à produtividade referidos pelas entrevistas são pouco consistentes. Apenas um deles foi referido por todas as mulheres e refere-se ao facto de terem tido os filhos em casa em telescola e que isso afetou negativamente a produtividade de todas. No entanto, o teletrabalho também apresenta alguns aspetos que as entrevistadas associaram ao aumento da sua produtividade. Segundo a participante P6, as interrupções que tinha presencialmente no escritório afetavam a sua performance, e com o teletrabalho, sentiu o seguinte: “*no meu caso o que aumentou a minha produtividade foi o não ter tantas interrupções durante o dia.*” Mas houve outra entrevistada a referir as distrações da própria cidade de Lisboa “*Na minha opinião o que aumentou a minha produtividade foi o facto de não ter lisboa como distrações. Porque muito facilmente saía para beber um café e ficava à conversa com a minha colega*” (P3).

Quanto às motivações que encontraram durante o período em que estiveram em teletrabalho, obteve-se os seguintes resultados: 27 ocorrências, que têm um peso de 7,26%. Os exemplos das motivações referidas pelas entrevistadas são os seguintes:

- “*Mais liberdade para cumprir o meu serviço*” (P7)
- “*Melhorava nesta experiência era a atribuição de um subsídio de apoio aos teletrabalhadores, para despesas com a internet, com a água, luz, gás, isto porque em casa sentimos o preço de tudo a aumentar*” (P7)

- *“Mantive o meu foco no meu trabalho e nos meus familiares” (P6)*
- *“Gostava que a maior parte das empresas deixasse os trabalhadores escolherem se querem estar em teletrabalho ou no escritório, porque assim o trânsito em Lisboa voltava a ser algo tolerável” (P6)*
- *“Pontos positivos, posso realçar o tempo que ganhei para ficar com a família” (P5)*
- *“Quando acompanho o meu marido em viagens, também posso trabalhar à distância a partir de qualquer lado.” (P3)*

Quanto aos pontos negativos que não geraram motivação é possível referir que houve três ocorrências enunciadas pelas entrevistadas que demonstraram descontentamento. Segundo a participante P7 *“Nunca me senti motivada em teletrabalho”*, explicando que tinha mais custos associados, tinha um maior volume de trabalho, pois o trabalho de três pessoas, passou a ser realizado apenas por uma. Outro dos pontos referidos pela entrevistada P6 é que o teletrabalho lhe trouxe mais isolamento social e quando retomou as idas ao escritório, referiu que *“o ponto bom de ir ao escritório é que a ligação com os meus sócios é algo que me faz bem.”* Por fim, a entrevistada P2, teve uma experiência um pouco diferente, tendo passado por mais situações de controlo, de desconfiança, então começou a sentir *“que não era valorizada e comecei a sentir desmotivação.”*

A subcategoria “Reconhecimento” apenas foi mencionada por duas entrevistadas: P2 e P7. A perspetiva da primeira, prende-se com o lado monetário, isto porque na altura em que estava em confinamento, com os filhos, sentiu que as despesas familiares aumentavam de dia para dia e sente que *“nunca tive apoio monetário da organização.”* O outro caso, é da entrevistada P7 que menciona não ter sido reconhecida na medida em que continuava a trabalhar para evoluir dentro da empresa e não lhe deram essa oportunidade, tendo referido que *“Não podia evoluir mais dentro da empresa (...) e assim, senti-me limitada dentro da empresa, o que começou por me trazer problemas.”*

3.6. Teletrabalho no Futuro

Fazendo a análise da última dimensão estudada e abordada nas entrevistas, analisemos o tema do teletrabalho no futuro. Esta categoria surgiu com o intuito de perceber se estas mulheres pretendiam continuar em teletrabalho, uma vez que as condições, desde o início da pandemia até agora têm vindo a melhorar. Com isto, observou-se os seguintes resultados: um total de 15 ocorrências, o que significa um peso de 4,03% neste estudo (**Tabela 9**).

Tabela 9 - Dados sobre Teletrabalho no Futuro

Categoria	Nº de Ocorrências	Porcentagem
Teletrabalho no Futuro	15	4,03%

Dos dados recolhidos, todas as mulheres entrevistadas mostraram ter algo a dizer sobre o teletrabalho no futuro, que perspectivas é que viam neste regime de trabalho, que sugestões é que davam para melhorar este tipo de trabalho e se gostavam de continuar em teletrabalho. Uma das questões do guião em Anexo A é a seguinte: “Gostava de continuar em teletrabalho?” Para esta pergunta obteve-se os seguintes dados descritos na **Tabela 10**.

Tabela 10 - Dados sobre Opinião das Entrevistadas sobre o Teletrabalho no Futuro

Participante	Teletrabalho no Futuro (Sim, Não, Às vezes)
P1	Sim
P2	Às Vezes
P3	Sim
P4	Sim
P5	Às Vezes
P6	Sim
P7	Não

Quatro das entrevistadas referiram que o teletrabalho iria continuar a fazer parte das suas vidas e que tinha sido algo inovador e que veio para ficar dentro das empresas. As quatro entrevistadas são: P1, P3, P4, P6.

Segundo a participante P1 *“Gostava sim, o teletrabalho é o futuro. Neste momento já podemos pensar em comprar casa em qualquer ponto do país sem termos a responsabilidade de termos de estar todos os dias presencialmente no local de trabalho.”* Mas também temos a opinião da entrevistada P3, que disse *“Sim, gostava e vou continuar a defender que o teletrabalho foi o melhor que aconteceu à cidade de Lisboa. Há muito menos trânsito, as pessoas andavam mais felizes porque nem sempre tinham de perder tempo nos transportes e uma vez que eu vou para o centro de Lisboa, nunca vou de carro, ia sempre de transportes e não perder tempo, é ótimo.”* A entrevistada P4, acrescenta ainda o seguinte: *“com a tecnologia a avançar, acho que as empresas deviam pensar no teletrabalho como uma medida para apoiar o interior do país. Portanto, sim, sinto que há várias empresas que pode ser mesmo a melhor opção.”* Segundo a interveniente P6 *“a nível económico, prefiro estar em casa em teletrabalho.”*

Duas das entrevistadas responderam que o regime misto seria o indicado para as empresas e na opinião delas, também seria o melhor. Estas foram as: P2 e P5. Segundo a participante P2, o ideal seria ter liberdade para escolher e diz o seguinte: *“Mas acho que o regime misto é uma boa opção, ou seja, a pessoa ter a liberdade de dizer «Olhe para a próxima semana, se não houver problema, preferia trabalhar a partir de casa». E haver essa abertura por parte da empresa é ótimo!”* A entrevistada P5 diz que estar em teletrabalho *“uma vez por outra, sabe bem ficar em casa, sem a pressão do escritório.”*

Por fim, apenas a participante P7 disse que não gostaria de estar em teletrabalho, e justificou-o da seguinte forma: *“Sinceramente não queria ficar em teletrabalho, isto porque iria ficar novamente disponível para me ligarem às horas que quisessem, não iriam respeitar os horários, a minha família iria sentir a falta da mãe e portanto não gostava.”*

Este último ponto deixa bem clara a diversidade de formas de vivenciar esta realidade e a necessidade por parte das organizações, de aferir as condições para o exercício da atividade profissional em regime de teletrabalho.

CAPÍTULO 4

Discussão

De acordo com os dados recolhidos, foi possível responder à questão principal deste estudo: “Como é que o teletrabalho é experienciado pelas mulheres-trabalhadoras, com filhos menores?”

Respondendo à questão fulcral do estudo, iniciou-se a recolha de dados por perceber que dificuldades é que estas mulheres sentiram por terem os filhos em casa. Estes dados foram recolhidos e verificou-se de facto os critérios defendidos por Guba (1981): Confiabilidade pela segurança nas histórias contadas em primeira mão por cada uma das entrevistadas; Credibilidade pela forma como foram descritos os momentos, pela complexidade de cada história e por ser algo muito próprio; Transferibilidade, porque o que foi abordado é transversal a quase todas as entrevistadas e poderá ser o reflexo de muitas mulheres.

Tentou-se perceber as diferenças entre o trabalho presencial e o teletrabalho. Destes tópicos, conclui-se que o teletrabalho é dificultado quando as crianças estão em casa, neste caso concreto, estas mulheres estiveram em confinamento no início da pandemia e sentiram que tinham de dar mais atenção aos filhos em telescola e que nesse período abdicavam de trabalhar.

Como tal, e de acordo com EIGE – European Institute for Gender Equality (2017), o fator principal para que as mulheres não tenham uma maior participação no emprego são os filhos, o que consequentemente levou a que pensassem numa melhor gestão do tempo em teletrabalho.

Segundo as diferenças entre teletrabalho e trabalho presencial apresentadas no estudo, é possível verificar que foram apresentadas mais vantagens do que desvantagens. As vantagens apresentadas foram as seguintes: mais liberdade, menos distrações, condições para poder fazer as suas funções em qualquer lugar, reuniões online, menos tempo despendido em transportes, fuga da rotina, faz com que estejam mais perto da família. Quanto às desvantagens foram mencionadas as seguintes: o telemóvel ficou mais disponível, fins de semana eram dedicados ao trabalho, dificuldade acrescida com filhos em casa.

De acordo com Filardi, Castro e Zanini (2020), as vantagens e desvantagens sentidas por estas mulheres vão ao encontro das mencionadas pelos autores. O que significa que os resultados obtidos foram ao encontro da linha de pensamento destes autores.

De seguida foi abordado um tema fulcral, as condições de trabalho. No início da pandemia as empresas tiveram de adaptar muito rapidamente o posto de trabalho dentro das organizações, ao local de trabalho dentro de casa, ou seja, tiveram de fornecer as condições necessárias para que os colaboradores conseguissem continuar com as suas funções mas a partir de casa. As entrevistadas demonstraram ter as condições necessárias para desempenhar as suas funções, pelo menos no primeiro confinamento. No segundo confinamento, a maior parte continuava com condições, nomeadamente, portáteis para fazer as tarefas inerentes à função.

Assim, de acordo com Mauro, et al (2010), as condições de trabalho dizem respeito a vários aspetos de ordem social, como a forma como está organizado o trabalho, as distâncias trabalho-casa, a responsabilidade do cargo e ainda ferramentas para desempenhar a função.

As condições de trabalho acabam por ter influência também no bem-estar físico e psicológico. Isto, no sentido que se não existirem condições ao nível ergonómico, ao nível de apoio psicológico por parte das chefias ou dos colegas, o bem-estar pode ser condicionado. Neste caso em concreto, as entrevistadas demonstraram na sua maioria terem as condições necessárias para ter o conforto que é preciso, as ferramentas e ainda o apoio, tanto dos seus colegas, como da chefia. No entanto, o bem-estar psicológico, é mencionado por todas as mulheres como tendo sido afetado por terem estado em confinamento com os seus filhos com menos de 12 anos que precisavam de apoio na teleescola.

O bem-estar psicológico, leva a tocar num ponto fundamental e relevante que é o nível de stresse causado pelo trabalho. O stresse é definido como a forma de enfrentar situações que o indivíduo considera serem ameaçadoras para a sua vida e para o equilíbrio interno (Rego et al.,2015). Muitas destas mulheres demonstraram estar em situações de stresse. Conceptualmente, o stress pode ser entendido de três perspetivas: como um estímulo, como resposta ou como interação ou transação. O stresse enquanto estímulo é entendido como um fator que deve estar presente para atingir um objetivo. O stresse enquanto resposta direciona a atenção para aquilo que são as respostas do indivíduo perante uma determinada situação e refere-se, portanto, à reação do indivíduo a um ambiente considerado disfuncional e perturbador. O stresse definido numa perspetiva transacional, foca-se na consequência da interação entre os estímulos ambientais e as respostas individuais (Rego et al.,2015).

Neste caso em concreto, o stresse percebido pelas entrevistadas parece aproximar-se mais da definição do stresse enquanto resposta, pois no ambiente de pandemia, com os filhos em casa por tempo indeterminado e com a questão do teletrabalho, foi difícil manter sempre a mente sã e não ceder à pressão psicológica gerada pela tensão de um ambiente “disfuncional e perturbador”, ou seja, o ter de dar resposta a muitas “frentes”: a telescola, o teletrabalho, a família e as responsabilidades parentais e domésticas. Como tal, o stresse mencionado pelas entrevistadas é um stresse psicológico, porque resultou em baixa satisfação, baixo envolvimento com o trabalho, fadiga psicológica, irritabilidade (Rego et al.,2015).

Assim, o papel do Gestor de Recursos Humanos das organizações, ou o líder da equipa ou grupo de trabalho, tinha uma relevância importante para evitar situações de stresse. O mesmo, durante este período, deveria ter cuidado das pessoas: ao nível da proximidade, do apoio na saúde e no apoio aos líderes; até porque nesta altura de incerteza, de medo, de adaptação à nova realidade, seria fundamental manter a proximidade (ainda que à distância), para garantir o apoio social, emocional e na saúde (Bancalero e Moreira, 2022). No caso da entrevistada P7, sentiu que lhe invadiram a casa e que o trabalho não estava bem organizado, e que a responsabilidade recaiu para cima dela, referindo-se a estes tempos como “*muito stressantes*”. O levantamento destas perceções pelos indivíduos deveria ter sido realizado pelo Gestor de Recursos Humanos, ou pelo líder para readaptar novamente as suas funções durante este período e poder proporcionar um maior apoio.

A entrevistada P2 refere a forma como a pressão psicológica a afetou, que levou a que, durante a pandemia mudasse de emprego. O que levanta as seguintes questões: “Como é que decorreram os processos de recrutamento e seleção dentro das empresas? Como é que estas acolheram os trabalhadores?”

O acolhimento é a fase em que o novo colaborador fica a conhecer a organização, as instalações, os colegas, a chefia e toda a equipa. Normalmente, os intervenientes neste processo são o diretor ou o técnico de recursos humanos (que conduz este processo), e todos os anteriormente mencionados. Nesta fase de acolhimento, quando se conhece os colegas e a equipa completa, é quando se começam a criar relações. O processo de integração é quando se dá a conhecer a organização, quando se acolhe o novo membro no grupo, quando existe a passagem dos valores e da missão da empresa, promovendo o estabelecimento do contrato psicológico com a mesma. Este termo, significa que as próprias experiências dos colaboradores e toda a mensagem que irão passar transmitem o contrato psicológico (Sousa et al., 2006).

A este respeito, a entrevistada P2, apesar de referir que às vezes gosta de estar em teletrabalho, sentiu em algumas fases um certo isolamento. O processo de recrutamento da mesma decorreu nas instalações da empresa, referindo que tinham condições para respeitar as devidas distâncias de segurança. Portanto conheceu os responsáveis pela mesma durante a entrevista. A restante equipa conheceu durante o período de confinamento. Conheceu ainda numa fase em que as crianças se encontravam em casa e refere que *“na minha integração, tive logo no primeiro dia uma reunião via Teams para conhecer as colegas, no entanto, depois dessa reunião fiquei praticamente sozinha sem grandes coisas para fazer porque ainda não me tinham conseguido passar algumas tarefas.”* Assim é importante garantir que existe um planeamento de acolhimento e integração, mesmo para situações como as do teletrabalho, tendo o diretor de recursos humanos um papel importante nesta fase.

Quanto ao work life balance, pode-se concluir que apesar das dificuldades encontradas por terem os filhos em casa, encontraram pontos positivos por estarem mais perto da família. No entanto, não deixaram de comprovar que este equilíbrio é importante para a satisfação pessoal e o bom relacionamento entre trabalho e casa, evitando os conflitos (Delecta, 2011).

No que diz respeito à produtividade dos trabalhadores e à sua performance, é de notar que está relacionada com as práticas de recursos humanos utilizadas dentro das próprias empresas. Isto significa que estas práticas têm de ter em conta o tempo despendido no trabalho, o ambiente da empresa, o contacto com os colegas, as vontades do colaborador e a ainda o tempo despendido em deslocações (Taschetto & Froehlich, 2019). Como tal, as entrevistadas demonstraram que pontos é que melhoraram a sua produtividade em teletrabalho e ainda que pontos é que a diminuíram, o que pode ajudar na aplicação de políticas dentro das empresas que melhorem a satisfação e o envolvimento do colaborador.

Por fim, demonstraram ainda que pontos é que melhoravam no teletrabalho e o que é que este tinha trazido de bom para a sociedade em geral, para o colaborador e também para as empresas. Nomeadamente, menos trânsito, menos poluição, maior ligação à família, mais liberdade, menos custos. O que vai ao encontro das vantagens e desvantagens do teletrabalho (Filardi, Castro, & Zanini, 2020).

CAPÍTULO 5

Conclusões

O tema da dissertação em causa, tem como objetivo dar resposta à questão principal: “Como é que o teletrabalho é experienciado pelas mulheres-trabalhadoras, com filhos menores?” Desta forma, ao longo do processo de recolha e análise dos dados das entrevistas, foi possível dar resposta não só à questão principal, mas também às questões secundárias: “As mulheres em teletrabalho estão mais predispostas a ter de lidar com as responsabilidades parentais que poderá ser alvo de um conflito?”, “Perceber quais são as vantagens e desvantagens do teletrabalho”, “Como é que é feita a conciliação da vida profissional com a vida pessoal destas mulheres?”, “Quais são as estratégias usadas na conciliação da carreira destas mulheres com as responsabilidades parentais?”, “Que práticas de recursos humanos são facilitadoras das mulheres poderem optar por estar em regime de teletrabalho?” e ainda “Perceber que condições é que podem favorecer o teletrabalho no futuro?”

Os resultados obtidos permitem concluir que o facto de terem tido os filhos, menores de 12 anos, em casa, em telescola, dificultou o exercício do teletrabalho destas mulheres. No entanto, apesar disso, os períodos seguintes ao primeiro confinamento ficaram facilitados, tendo sido referidas mais vantagens do que desvantagens do teletrabalho. Também se abordou o tema das condições de trabalho, que foi fulcral para o desenvolvimento das funções em teletrabalho. Neste caso, verificou-se que foram, no geral, garantidas as condições de trabalho a nível de equipamentos informáticos e meios de comunicação. No entanto, devemos olhar para este estudo com olhos no futuro e perceber que condições de trabalho vão para além de uma secretária, uma cadeira ergonómica, um computador e devidos acessórios e material de escritório. No futuro deve-se olhar para a parte material e garantir que a parte social e psicológica das condições de trabalho é dada para que os trabalhadores não se sintam, em momento algum, abandonados ou isolados.

Posto isto, no campo da saúde mental e física, pode-se concluir que ambos foram afetados quando tinham filhos menores em casa. Na parte do espaço físico, uma simples divisão de secretária passou a ser constante e, portanto, a concentração era direcionada para os filhos e para a telescola. Mas no espaço psicológico, o bem-estar foi afetado com o stress, com a pressão e com a paciência que é necessária ter para, ao mesmo tempo, dar atenção aos filhos e responder às necessidades do trabalho.

Também foi possível observar que no que respeita ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, as entrevistadas recorriam sempre ou quase sempre a um prolongamento do seu horário de trabalho para conseguirem compensar o tempo despendido a ajudar os filhos. Para além disso, referiram que o primeiro confinamento foi mais complicado de gerir do que no segundo, sendo que neste último as escolas já estavam em funcionamento e portanto o teletrabalho passou a representar uma menor fonte de stress.

Portanto, tal como referido nos resultados, o teletrabalho em período de confinamento com os filhos em casa, ou quando eles ficam doentes, afeta a produtividade e a performance das trabalhadoras.

No entanto, tal como uma das entrevistadas disse: "*o teletrabalho é o futuro.*" Apesar de todas as exigências e dificuldades reportadas, a maior parte das entrevistadas referiu que gostaria de continuar em teletrabalho. Apesar dos tempos difíceis da teleescola, não foi isso que as demoveu deste regime de trabalho. As entrevistadas vêem o teletrabalho como um ponto positivo, tanto para a empresa, como para o ambiente, como para o trabalhador e bem como para a família. Apenas uma das entrevistadas encara o teletrabalho como algo negativo, devido ao facto de não ter tido os apoios financeiros necessários, nem os apoios psicológicos suficientes para aguentar a pressão decorrente do conflito entre o trabalho e a vida pessoal.

Em suma, as empresas devem refletir sobre aquilo que aconteceu durante o período de pandemia Covid-19, para conseguirem, no futuro, aplicar métodos e estratégias mais adequadas no que diz respeito ao teletrabalho. É importante que, na perspetiva da gestão de recursos humanos, as empresas planeiem como fazer um processo de recrutamento e seleção à distância, como acolher o trabalhar à distância, como manter as relações à distância. Isto, obviamente, se a organização optar por manter o teletrabalho. Devem ainda antecipar os conflitos para prevenir conflitos dentro da equipa de trabalho. Para além disso, tal como referido anteriormente, devem garantir as condições de trabalho a nível material, mas também ao nível psicológico, o que significa que não deve ser exercido sobre o trabalhador pressão ou controlo constante, de forma a não tornar o ambiente perturbador.

Outro dos pontos abordados no estudo, é a formulação legal no que respeita ao teletrabalho, em particular sobre a questão da privacidade. Para além das leis, tem de existir, da parte do empregador e principalmente passada a mensagem para a organização por parte do departamento de recursos humanos que o teletrabalho está a ser realizado dentro das habitações dos colaboradores, o que significa que, em reuniões, os colaboradores deverão manter a sua habitação em privacidade e a empresa deve garantir que existem condições para manter essa privacidade.

De acordo com Bancaleiro e Moreira (2022), os gestores de recursos humanos durante a pandemia tiveram ou deveriam ter tido um papel importante, principalmente na resolução de problemas, tais como: a organização dos horários de trabalho, para que não excedessem o período indicado por lei; as comunicações, os aspetos legais a transmitir, as constantes mudanças. Segundo os mesmos autores, “a capacidade, o engenho, a determinação e o espírito de missão do gestor de RH transformaram-no num dos pilares que aguentaram as organizações” (Bancaleiro & Moreira, 2022, pp. 16), e talvez por isso, a maior parte das entrevistadas referiu que mesmo depois das dificuldades sentidas inicialmente, preferem estar em teletrabalho na maior parte do tempo.

5.1. Limitações do estudo e sugestões de estudos futuros

Após a conclusão do presente estudo, é importante que se faça uma reflexão de algumas limitações encontradas ao longo deste percurso de concretização da dissertação. Também é fundamental deixar algumas recomendações e sugestões, para ajudar no desenvolvimento de estudos futuros.

Quanto à primeira limitação encontrada, pode-se referir a dimensão da amostra, ou seja, sete entrevistadas. Todas elas residem na área metropolitana de Lisboa, o que não permite perceber como lidaram outras mulheres noutras regiões do país. Apesar de uma das entrevistadas ter optado por realizar teletrabalho na sua casa no Alentejo, não será nunca o suficiente para tirar conclusões sobre como foi vista esta experiência no interior do país, no litoral, ou noutra qualquer região.

Outra das limitações encontradas, diz respeito à quantidade de revisão de literatura sobre o tema do teletrabalho no caso das mulheres. Ainda existem poucos estudos que abordem apenas a perspetiva das mulheres, o que dificultou um pouco a pesquisa.

Para estudos futuros, sugere-se que a amostra seja geograficamente mais diversa e idealmente representativa do território nacional.

Também será interessante perceber, em estudos futuros, se as mulheres ainda sentem as mesmas dificuldades que sentiram com o primeiro confinamento e se ainda se encontram em teletrabalho. Tendo também de perceber se as empresas continuam a dar essa opção de escolha ou se optaram por regressar totalmente ao regime tradicional de trabalho presencial.

Bibliografia

- Aguiar, S. F. B. de, Oliveira, F. B. de, Hryniewicz, L. G. C., & Sant'Anna, A. de S. (2022). O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. Cadernos EBAPE.BR. Recuperado de <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/86206>.
- Baltes, B., Malissa A., and Madhura C. (2009). ' Work-Life Balance: The Roles of Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation', in Nicola Garcea, Susan Harrington, and P. Alex Linley (eds), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, Oxford Library of Psychology, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0016>
- Bancaleiro, J., & Moreira, N. (2022). *Gestão de Pessoas em Tempo de Pandemia*. Editora RH.
- Baptista, V. (2021). "Teletrabalho no Ensino em Portugal: a intensificação e a invisibilidade do trabalho docente". Em *Vivências de Mulheres no Tempo e Espaço da Pandemia de Covid- 19: Perspectivas transnacionais*, 203-218. Curitiba, Brasil: CRV.
- Barroso, S. (2005). *Qual o futuro do teletrabalho? Um estudo prospectivo com base no método dos cenários e no método Delphi* [Dissertação de Mestrado em Estatística e Gestão de Informação, Universidade Nova de Lisboa]. Repositório da Universidade Nova de Lisboa.
- Baruch, Y. (2002). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *Wiley Online Library, New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34–49. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the covid-19 crisis. *Sustainability*, 12(9), Artigo 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Boni, V., & Quaresma, S. (2005). Aprendendo a entrevistar: Como fazer entrevistas em ciências sociais. *Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC*, 2(1), 68–80. <https://doi.org/10.5007/%x>
- Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H.-Y. (2020). Covid-19 and remote work: An early look at us data. *NBER Working Paper Series*, Artigo 27344. <https://doi.org/10.3386/w27344>

- Carnevale, J., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Cunha, M., Cunha, R., Rego, A., Neves, P., & Cabral-Cardoso, C. (2003). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (8ª ed.). Editora RH.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189. <http://journalcra.com/article/work-life-balance>
- EIGE. (2017). *Measuring gender equality in the European Union 2005-2015* (Gender Equality Index). <https://doi.org/10.2839/251500>
- Eurofound (2022), *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <http://eurofound.link/ef22032>
- Filardi, F., Castro, R., & Zanini, M. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Caderno EBAPE.BR*, 18(1), 28–46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Guba, E.G. (1981) Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *ECTJ* 29, 75–91. <https://doi.org/10.1007/BF02766777>
- Guerra, I. (2006). Recensões. Em *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo. Sentido e formas de uso* (pp. 203–210). Principia Editora.
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37–52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6570274>
- Lopes, M. (2021, 30 de setembro). *90% dos portugueses gostava de trabalhar a partir de casa pelo menos uma ou duas vezes por mês*. Human Resources. <https://hrportugal.sapo.pt/90-dos-portugueses-gostava-de-trabalhar-a-partir-de-casa-pelo-menos-uma-ou-duas-vezes-por-mes/>
- Magnan, E., Oliveira, D., Pozza, D., Techio, G., Amorim, M., Borges, M., Oliveira, M. (2020). Cartilha sobre home office em tempos de pandemia. *PsiCOVIDa*.

- Matos, M. (2014). Metodologias qualitativas e quantitativas: De que falamos?1. *Forum Sociológico*, (24). <https://doi.org/10.4000/sociologico.1061>
- Mauro, M. Y. C., Paz, A. F. d., Mauro, C. C. C., Pinheiro, M. A. d. S., & Silva, V. G. (2010). Condições de trabalho da enfermagem nas enfermarias de um hospital universitário. *Escola Anna Nery*, 14(2), 244–252. <https://doi.org/10.1590/s1414-81452010000200006>
- Molina, J. A. (2020). The work–family conflict: Evidence from the recent decade and lines of future research. *Journal of Family and Economic Issues*, 42, 4–10. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09700-0>
- Morganson, V.J., Major, D.A., Oborn, K.L., Verive, J.M. and Heelan, M.P. (2010), Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion, *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578-595. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Nascimento, L., Souza, T., Oliveira, I., Moraes, J., Aguiar, R., & Silva, L. (2018). Saturação teórica em pesquisa qualitativa: Relato de experiência na entrevista com escolares. *Revista Brasileira de Enfermagem - REBEN*, 71(1), 228–233. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0616>
- Nohara, J. J., Acevedo, C. R., Ribeiro, A. F., & Silva, M. M. da. (2010). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. *INMR - Innovation & Management Review*, 7(2), 150-170. <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174>
- Nunes, G. C., Nascimento, M. C. D., & Alencar, M. A. C. d. (2016). Pesquisa científica: Conceitos básicos. *Revista de Psicologia*, 10(29), 144-151. <https://doi.org/10.14295/idonline.v10i1.390>
- Ohu, E. A., Spitzmueller, C., Zhang, J., Thomas, C. L., Osezua, A., & Yu, J. (2019). When work–family conflict hits home: Parental work–family conflict and child health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(5), 590–601. <https://doi.org/10.1037/ocp0000145>
- Oliveira, L., & Celano, A. (2021). *Autoconhecimento e trajetória profissional*. Rio de Janeiro: FGV Editora.

- Olson, M. H. (1983). Remote office work. *Communications of the ACM*, 26(3), 182–187. <https://doi.org/10.1145/358061.358068>
- Paulino, M., & Dumas-Diniz, R. (2020). *A Psicologia da Pandemia*. Pactor.
- Quintas, P. (2014). *Manual de Direito da Segurança e Saúde no Trabalho*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.
- Rabelo, A. (2000). Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação? *Revista de Administração FACES Journal*, 1(1), 61–67. <http://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/7>
- Ramos, S. (2021). *Técnicas de Recolha de Dados* [PowerPoint de apoio à disciplina de Metodologias Qualitativas de Investigação em Recursos Humanos]
- Rego, A., Cunha, M., Gomes, J., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (3ª ed.). Edições Sílabo.
- Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE BR*, 16(1), 152–162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Santos, F. (2014). Pesquisa Qualitativa: o debate em torno de algumas questões metodológicas. *Revista angolana de sociologia*, 14, 11–24. <https://doi.org/10.4000/ras.1058>
- Silva, A. (2020, abril 14). Teletrabalho: Origem, conceito, fundamentação legal e seus. Jus.com.br; aceso em <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>
- Silva, L., Mousquer, L., Schadeck, M., & Rodrigues, L. (2015). A Influência da Motivação na Produtividade do Trabalho na Representação Comercial. *Revista de Administração IMED*, 5(3), 241–249. <https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v5n3p241-249>
- Sousa, M., Duarte, T., Sanches, P., & Gomes, J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos - Métodos e Práticas* (10ª ed.). Lidel.
- Stepansky, D., & França, L. (2008). Trabalho e Vida Pessoal: O Equilíbrio Necessário. *Boletim Técnico do Senac*, 34(1), 64–71. <https://doi.org/10.26849/bts.v34i1.282>

Taschetto, M., & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)* ISSN 2237-1427, 9(3). <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>

The work life imbalance report presented by workfront. ([s.d.]). Docplayer.net. acessado a 25 de abril de 2022, em <https://docplayer.net/17609096-The-work-life-imbalance-report-presented-by-workfront-april-2015.html>

Anexos

Anexo A – Guião da Entrevista

Abertura da Entrevista:

Bom dia/ Boa tarde,

Sou a Adriana e, no âmbito do mestrado de políticas de desenvolvimento dos recursos humanos estou a desenvolver a minha dissertação sobre o tema do teletrabalho.

Irei colocar-lhe algumas questões em relação a esta temática para poder obter algumas respostas sobre o impacto do teletrabalho na vida das pessoas. Gostaria de agradecer a sua colaboração para a realização desta entrevista.

A entrevista é anónima e servirá apenas para fins académicos sendo que os dados irão ser tratados de forma confidencial, segundo a Lei Geral de Proteção de Dados. De forma a que, posteriormente, consiga analisar ao pormenor a entrevista gostaria, se assim o entender, de poder gravar a entrevista.

Aceita a gravação?

Introdução:

A COVID-19 em Portugal, veio mostrar que a tradicional forma de trabalhar pode ser adaptada ao formato de teletrabalho. Com o primeiro confinamento, grande parte dos portugueses foram solicitados a ficar em casa, sendo que transportaram o seu local de trabalho para sua casa. Ao longo desta pandemia, foi-se percebendo que algumas empresas adaptaram o regime de teletrabalho e que deram liberdade às pessoas para escolher.

Assim sendo, gostaria de lhe perguntar se tem alguma questão ou se podemos dar início à entrevista.

1- Dados sociodemográficos:

- ➔ Dados sociodemográficos (a pessoa faz uma breve apresentação de si): nome, idade, estado civil, profissão, onde trabalha.
- ➔ Tem filhos? Quantos e que idade têm?

2- Trajectoria Profissional:

- ➔ Conte-me um pouco sobre a sua experiência profissional.

3- Teletrabalho:

- ➔ Entre trabalhar presencialmente ou em teletrabalho, qual é a opção que prefere? Diga-me porque é que escolhe essa opção.
- ➔ No início da pandemia, em março de 2020, encontrava-se confinado com o(s) seu(s) filho(s) em casa, conte-me como foi esse tempo.
- ➔ Durante o período do segundo confinamento foi necessário adaptar o local de trabalho e gerir o tempo do trabalho com a telescola. Conte-me como é que geriu tudo isto.
- ➔ Após este período, o Governo tomou a decisão de tornar o teletrabalho obrigatório, no entanto, as crianças já poderiam voltar à escola. No seu caso, continuou em teletrabalho? quais as razões que a fizeram continuar em teletrabalho/regime híbrido/totalmente presencial?
- ➔ Atualmente continua em teletrabalho? Conte-me um pouco como está a ser a experiência.

4- Condições de Trabalho:

- ➔ A empresa onde trabalha deu-lhe as condições necessárias para desenvolver teletrabalho? Que condições lhe foram dadas?
- ➔ A sua empresa permite que os trabalhadores escolham o regime em que preferem trabalhar? Se totalmente presencial, totalmente em teletrabalho ou regime híbrido? Sente que é benéfico? Fale-me um pouco sobre isto.
- ➔ Que impacto teve o teletrabalho no espaço físico que tem para desenvolver o trabalho? Tem todas as condições? Atualmente partilha esse espaço com alguém? Descreva-me melhor o seu local de trabalho.

5- Saúde Mental e Física:

- ➔ Como foi a relação com a sua chefia? Teve apoio, suporte, distância, falta de ajuda.... Consegue descrever-me alguns exemplos de momentos em que teve apoio e momentos em que se sentiu menos apoiada?
- ➔ Em que medida é que o teletrabalho afetou o seu bem-estar psicológico e físico? Teve impactos negativos e positivos? Descreva-me alguns exemplos.
- ➔ Sente que o teletrabalho teve uma dificuldade acrescida por ter filho(s) ao seu cargo e responsabilidades parentais a cumprir? Diga-me alguns momentos em que tenha estado em teletrabalho e tenha sentido essa dificuldade.

6- Work Life Balance:

- ➔ Como é que é feita a conciliação entre a vida pessoal e a sua vida profissional?
- ➔ Quando está em teletrabalho mantém os horários como se estivesse a trabalhar presencialmente? Se não, por que razão não são cumpridos?
- ➔ Quando o(s) seu(s) filho(s) estavam em teleescola ou no caso dos mais novos em casa, porque as creches estavam fechadas, como é que foi feita a gestão e o apoio à família? Conseguiu dar o devido apoio? Abdicou de teletrabalhar para estar a ensinar o(s) seu(s) filho(s)? Fale-me um pouco da sua experiência.

7- Performance/Produtividade:

- ➔ Quais os fatores associados ao teletrabalho que podem aumentar a sua produtividade? Ou caso contrário, que diminuam a sua produtividade?
- ➔ Sente que o teletrabalho aumenta a sua motivação? Em todas as situações? Diga-me em que situações não se sente tão motivada.
- ➔ O facto de estar em casa com o(s) seu(s) filho(s) em teletrabalho tem alguma repercussão na sua produtividade? Fale-me um pouco sobre isto.

8- Teletrabalho no Futuro:

- ➔ Gostava de continuar em teletrabalho? Ou sente que não é a melhor opção?
- ➔ A nível de condições, que gostaria de melhorar nesta experiência que está a ser o teletrabalho?

Fim da entrevista:

Chegamos, assim, ao fim da entrevista, mas não sem antes perguntar se gostaria de acrescentar mais alguma coisa ou colocar alguma questão.

Agradeço a disponibilidade e o seu contributo foi muito importante para o estudo. Obrigada.

Anexo B – Dicionário de Categorias

Categorias	Subcategorias	Código	Definição	Autor/Origem	Exemplo
Dados Sociodemográficos	Idade	I	Os dados sociodemográficos têm influência para o estudo. Estes tratam-se de características das entrevistadas.	Os dados demográficos demonstram que as mulheres trabalhadoras, com filhos, tendo ou não companheiro, têm um papel exigente quando desenvolvem teletrabalho (Baptista, 2021).	“Tenho 40 anos”
	Estado Civil	EC			“Sou casada”
	Habilitações Literárias	HL			“Sou licenciada em gestão”
	Filhos	F			“Tenho dois filhos, um menino com 7 anos e a mais nova tem 4 anos.”
Trajetória Profissional		TP	O objetivo deste conceito é percorrer o caminho profissional de cada uma das entrevistadas.	A trajetória profissional é entendida como a sequência de experiências de trabalho de uma pessoa ao longo da sua vida (Oliveira & Celano, 2021).	“mas tenho trabalhado a maior parte do tempo, mais ou menos 9 anos na área da formação profissional. Sou técnica de formação.”
Teletrabalho	Regime de Trabalho	T	Este conceito aborda os diversos tipos de trabalho: presencial, híbrido ou teletrabalho. A diferenças entre eles e as dificuldades acrescidas sentidas quando se tem filhos menores de 12 anos.	“A tarefa de conciliar trabalho e família é, então, afetada, tanto positiva quanto negativamente. Aprender a lidar com obrigações profissionais e familiares no mesmo ambiente é ainda mais desafiador” (Aguiar, Oliveira, Hryniewicz, & Sant’Anna, 2022).	“Quando os meus filhos voltaram à escola, continuei temporariamente em teletrabalho, aliás fazia o regime híbrido”
	Diferenças Teletrabalho-Presencial	DTP			“Em teletrabalho é muito difícil não baralhar a vida pessoal com a vida profissional.”
	Dificuldades Acrescidas com filhos	DAF			“Como estava a dizer, ficou tudo mais complicado com a minha filha em casa.”

Condições de Trabalho	Condições Trabalho - 1º Confinamento	CT1	●	O conceito de condições de trabalho permite analisar como eram as condições de trabalho no início da pandemia e no pós-pandemia.	Quando se fala neste conceito, é necessário perceber que muitos dos trabalhadores estavam habituados a trabalhar dentro dos limites físicos da organização e rapidamente tiveram de se adaptar ao teletrabalho. Portanto, condições de trabalho são definidas como as ferramentas necessárias para desenvolver a função (Carnevale & Hatak, 2020).	“Na minha empresa todos têm atribuído um telemóvel da empresa, um portátil e um gravador para levar para as entrevistas. No caso do confinamento foi necessário garantir que todos tinham acesso ao zoom e, portanto, foi criado esse acesso.”
	Condições Trabalho - 2º Confinamento	CT2	●			“A empresa onde estou disponibilizou um computador portátil para que eu consiga fazer o meu trabalho. É o meu computador do dia-a-dia.”
Saúde Mental e Física	Bem-estar físico	BEF	●	Neste campo, é analisado o bem-estar físico e psicológico das entrevistadas durante o período da pandemia e o pós-pandemia.	O conceito de saúde mental e física “compreende a promoção e a manutenção do mais alto grau e bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões” (Quintas, 2014).	“É claro que afeta o meu bem-estar físico, na medida em que não tenho propriamente cuidado com a posição com que me sento a trabalhar. Não tenho cuidado com a postura.”
	Bem-estar psicológico	BEP	●			“O teletrabalho afetou o meu bem-estar psicológico.”
Work Life Balance	Horário de Trabalho	HT	●	Este conceito aborda o tema do Work Life Balance, que permite perceber de que forma é que as mulheres geriram a sua vida pessoal, com a vida profissional.	Com o teletrabalho, muitas mulheres viram-se sobrecarregadas, sendo-lhes exigido o cumprimento das obrigações parentais e ainda as obrigações profissionais (Magnan, et al., 2020).	“Posso pôr uma máquina de roupa a lavar, mas depois nunca saio a horas, tento compensar as horas que estive a fazer esta pausa, ou outras.”
	WLB - 1º Confinamento	1C	●			“Mas o tempo para a família tem de ser bem definido para não alterar as rotinas diárias do meu filho. Tanto que no primeiro confinamento, com o miúdo em

						<p>casa, era impensável conseguir cumprir os horários”</p> <p>“Neste caso, o meu filho já estava na escola, no segundo confinamento, e assim quando eram horas de o ir buscar, ia e voltava para o escritório no sótão.”</p>
	WLB - 2º Confinamento	2C	●			
Performance/ Produtividade	Desempenho	D	●	Este conceito aborda três temas que vão de acordo com a produtividade e a performance das entrevistadas. Estes campos mostram as motivações, o desempenho e o reconhecimento.	A motivação dos trabalhadores é impulsionada por diversos fatores, como o clima organizacionais. Os pontos positivos e negativos afetam a produtividade e a performance do indivíduo (Silva, Mousquer, Schadeck, & Rodrigues, 2015).	“No meu caso o que aumentou a minha produtividade foi o não ter tantas interrupções durante o dia.”
	Motivações	M	●			“Os pontos positivos, posso realçar o tempo que ganhei para ficar com a família”
	Reconhecimento	R	●			“E nunca tive apoio monetário da organização.”
Teletrabalho no futuro		TF	●	O teletrabalho veio com mais destaque na pandemia devido às restrições impostas pelo Governo. Neste campo, pretende-se perceber se depois desse período as entrevistadas mantêm o interesse no teletrabalho.	O teletrabalho pode proporcionar uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Pelo contrário, pode também haver interferência da vida familiar na vida profissional e vice-versa. Pelo que é necessário regulamentá-lo da melhor forma possível (Barroso, 2005)	“Gostava sim, o teletrabalho é o futuro. Neste momento já podemos pensar em comprar casa em qualquer ponto do país sem termos a responsabilidade de termos de estar todos os dias presencialmente no local de trabalho.”

Anexo C – Tabela de Frequências

Categories	Subcategories	Código		Nº de Ocorrências	% Ocorrências	Documentos
Dados Sociodemográficos	Idade	I	●	7	1,88	7
	Estado Civil	EC	●	7	1,88	7
	Habilitações Literárias	HL	●	10	2,69	7
	Filhos	F	●	8	2,15	7
Trajetória Profissional		TP	●	16	4,30	7
Teletrabalho	Regime de Trabalho	T	●	42	11,29	7
	Diferenças Teletrabalho-Presencial	DTP	●	51	13,71	7
	Dificuldades Acrescidas com filhos	DAF	●	52	13,98	7
Condições de Trabalho	Condições Trabalho - 1º Confinamento	CT1	●	21	5,65	7
	Condições Trabalho - 2º Confinamento	CT2	●	13	3,49	6
Saúde Mental e Física	Bem-estar físico	BEF	●	15	4,03	6
	Bem-estar psicológico	BEP	●	21	5,65	7
Work Life Balance	Horário de Trabalho	HT	●	16	4,30	7
	WLB - 1º Confinamento	1C	●	16	4,30	7
	WLB - 2º Confinamento	2C	●	8	2,15	6
Performance/Produtividade	Desempenho	D	●	21	5,65	7
	Motivações	M	●	27	7,26	7
	Reconhecimento	R	●	6	1,61	2
Teletrabalho no futuro		TF	●	15	4,03	7
				372	100,00	