
Influência do teletrabalho sobre a dinâmica familiar

Ana Isabel da Silva Teixeira

Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos
Humanos

Orientação

Professora Doutora Sofia Alexandra S. de Miranda Ferreira Cruz

2021

Nota bibliográfica

Ana Isabel Teixeira nasceu em 1991.

Licenciou-se em Psicologia na Universidade Lusófona do Porto e, posteriormente, tornou-se mestre em Psicologia Clínica e da Saúde na mesma universidade.

Efetuiu o estágio de ingresso na Ordem dos Psicólogos Portugueses, sendo atualmente membro efetivo da mesma.

Mediante dificuldades associadas à entrada no mercado de trabalho na área de base, iniciou os passos necessários à reestruturação do seu currículo e futuro percurso profissional.

O começo do novo trajeto profissional partiu oficialmente com a ingressão no Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos, na Faculdade de Economia do Porto, onde atualmente se encontra em fase de finalização do mesmo. Com recurso a esta conquista e integração numa faculdade reconhecida pela sua qualidade de ensino, foi possível a efetuação de um estágio extracurricular na área de Recrutamento e Seleção e, atualmente, a iniciação oficial em termos profissionais numa multinacional portuguesa de renome.

Resumo

O presente estudo teve como objetivo geral a compreensão dos desafios inerentes à conciliação do teletrabalho com a vida pessoal e familiar, tanto do teletrabalhador, como os efeitos positivos/negativos percebidos e sentidos pelo agregado familiar. A metodologia de investigação apresenta uma natureza qualitativa, com uma amostra total de 22 participantes, sendo que estes pertencem a 12 agregados familiares e a 4 tipos de estruturas familiares. Posto isto, os resultados adquiridos envolvem pontos de semelhança e discrepância dentro de cada estrutura familiar, bem como entre estruturas familiares.

Concluiu-se a efetiva presença de pontos em comum e de diferenciação entre os agregados familiares e estruturas, bem como elementos que podem ter o seu impacto na experiência do teletrabalho sobre os participantes como, por exemplo, perceber-se que a presença de filhos no contexto residencial durante o regime de teletrabalho tem grande influência no aumento de níveis de conflito trabalho-família. Para além de resultados que vão de encontro à revisão de literatura efetuada, foi possível encontrar-se resultados novos como, por exemplo, o sexo masculino apresentar maior tendência para experienciar conflito baseado no tempo, considerando sempre apenas dados recolhidos face à literatura disponibilizada. Por fim, através dos demais resultados denotou-se as diversas limitações a que este estudo esteve sujeito, tal como possíveis implicações práticas e hipóteses para futuros estudos, de acordo com os resultados obtidos na investigação, tal como proceder a estudos com uma metodologia mista para permitir um enriquecimento de possíveis conclusões e compreensão mais profunda sobre causalidades das mesmas.

Abstract

The general objective of this study was to understand the challenges inherent to the reconciliation of telework with personal and family life, both for the teleworker and the positive/negative effects perceived and felt by the household. The research methodology is qualitative in nature, with a total sample of 22 participants, belonging to 12 households and 4 types of family structures. That said, the results acquired involve points of similarity and discrepancy within each household, as well as between family structures.

It was concluded the effective presence of points in common and of differentiation among households and structures, as well as elements that may have their impact on the experience of teleworking on the participants such as, for example, the presence of children in the residential context during the teleworking regime is perceived to have a great influence on the increase of levels of work-family conflict. In addition to results that are in line with the literature review carried out, it was possible to find new results such as, for example, the male gender presenting a greater tendency to experience time-based conflict, always considering only data collected against the available literature. Finally, through the other results, the various limitations to which this study was subject were denoted, as well as possible practical implications and hypotheses for future studies, according to the results obtained in the research, such as proceeding to studies with a mixed methodology to allow an enrichment of possible conclusions and a deeper understanding of their causalities.

Índice

Introdução.....	1
1. Enquadramento teórico	2
1.1. Teletrabalho.....	2
1.1.1. Vantagens e desvantagens do teletrabalho	3
1.1.2. Teletrabalho como medida de flexibilidade laboral	7
1.2. Trabalho-família.....	11
1.2.1. Conflito trabalho-família.....	11
1.2.2. Equilíbrio Trabalho-Família.....	15
1.2.3. Facilitação Trabalho-Família	16
1.2.4. Apoio organizacional	17
1.2.5. Satisfação com família e trabalho	19
1.3. Teorias concetuais	21
Teoria dos Sistemas de Família (Bavelas & Segal, 1982)	21
Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1989).....	22
Teoria das Barreiras/Fronteiras (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996)	23
Teoria de <i>Spillover</i> (Staines, 1980)	24
Teoria de Valorização do Papel (Greenhaus & Powell, 2006)	25
Teoria de Apoio Percebido Organizacional (Eisengerber et al., 1986).....	26
2. Concetualização da investigação empírica.....	27
2.1. Problema de investigação, objetivos e questões de estudo	27
2.2. Metodologia	28
2.2.1. Desenho de investigação	28
2.2.2. Amostra	29
2.2.2. Procedimento de recolha de dados	34
3. Resultados	36

3.1. Análise e interpretação de resultados	36
3.1.1. Análise e interpretação de resultados das estruturas familiares	36
3.1.1.1. Estrutura familiar 1.....	36
Agregado familiar – OC89.....	36
Agregado familiar – MM34	38
Agregado familiar – IS70.....	41
Síntese de análise e interpretação de resultados da Estrutura familiar 1.....	43
3.1.1.2. Estrutura familiar 2.....	43
Agregado familiar – AJ19	43
Agregado familiar – CV21	49
Agregado familiar – Fp91	53
Síntese de análise e interpretação de resultados da Estrutura familiar 2.....	58
3.1.1.3. Estrutura familiar 3.....	58
Agregado familiar – VA13.....	58
Agregado familiar – RJ01	62
Agregado familiar – NN38.....	69
Síntese de análise e interpretação de resultados da Estrutura familiar 3.....	76
3.1.1.4. Estrutura familiar 4.....	77
Agregado familiar – TS91.....	77
Agregado familiar – VF92	81
Agregado familiar – BL02	83
Síntese de análise e interpretação de resultados da Estrutura familiar 4.....	86
3.1.2. Relações de semelhanças e diferenças entre estruturas familiares.....	87
3.2. Discussão de resultados.....	88
4. Conclusão	95
5. Referências bibliográficas	100

6. Anexos.....	108
Anexo 1. Consentimento informado e questionário sociodemográfico - Teletrabalhador	109
Anexo 2. Consentimento informado e questionário sociodemográfico – Cônjuge/companheiro(a).....	115
Anexo 3. Consentimento informado e questionário sociodemográfico – Mãe/pai	119
Anexo 4. Guião de entrevista semiestruturada – Teletrabalhador	123
Anexo 5. Guião de entrevista semiestruturada – Outro elemento familiar	126
Anexo 6. Grelhas de categorização	129

Índice de tabelas

Tabela 1. Composição de estruturas familiares.....	30
Tabela 2. Dados sociodemográficos em comum da totalidade de participantes.....	31
Tabela 3. Dados sociodemográficos restritos a teletrabalhador.	32

Introdução

Com o evoluir da utilização de novas tecnologias da informação e da comunicação em todas as vertentes da vida do indivíduo, o teletrabalho tem sido cada vez mais visto como hipóteses para o exercício das atividades laborais. Atualmente, face à situação epidemiológica, o teletrabalho tornou-se uma das maiores adaptações no modo de laborar no mundo organizacional. Apesar de já estar implementado como uma medida de flexibilidade laboral, muitas organizações não a utilizavam.

O teletrabalho, como será possível observar ao longo da revisão de literatura realizada, apresenta conclusões dispares no que concerne aos seus efeitos. Neste sentido, poderá verificar-se que tanto é mencionado o lado positivo desta medida de flexibilidade laboral, como negativa. Um tópico muito relacionado com o teletrabalho é a interferência trabalho-família, o que será um elemento crucial neste estudo, considerando que o regime de teletrabalho, neste caso concreto, é relacionado no contexto residencial dos teletrabalhadores.

Concluindo, ao se constatar a mútua presença espacial e temporal de dois domínios de importância do teletrabalhador, é crucial analisar e verificar outros elementos que serão impactados por possíveis efeitos provenientes do teletrabalho: a unidade familiar do teletrabalhador. Desta forma, o objetivo do presente estudo foi compreender os desafios existentes na conciliação do teletrabalho enquanto modalidade de flexibilidade laboral, da vida pessoal e familiar, apresentando foco na unidade familiar e não apenas no teletrabalhador, e quais os efeitos positivos/negativos experienciados pelos participantes.

1. Enquadramento teórico

1.1. Teletrabalho

A vida atual é caracterizada por uma forte presença de novas tecnologias da informação e da comunicação, sendo tanto válido para a esfera pessoal, como para a esfera profissional do indivíduo numa sociedade cada vez mais globalizada e em constante mudança (Leite et al., 2019). Nas organizações, este desenvolvimento tecnológico requereu uma forte adaptação das mesmas, de modo a assegurar a sua própria sustentabilidade, competitividade e produtividade (Carnevale & Hatak, 2020; Hau & Todescat, 2018; Leite et al., 2019), desencadeando alterações nos modelos de trabalho, forma de gerir as atividades profissionais e a entrada e permissão da implementação de novas práticas de trabalho (Brinzea & Secara, 2017; Carnevale & Hatak, 2020). Esta implementação permitiu aos trabalhadores um leque de práticas laborais caracterizadas por uma maior flexibilidade (Brinzea & Secara, 2017), cuja mais notória e atualmente conhecida prática é o teletrabalho (Boavista & Moniz, 2020; Veja et al., 2015), principalmente devido à presente situação pandémica.

A situação epidemiológica atípica atual forçou as organizações a mudanças abruptas em termos de adaptações, tal como a adesão ao teletrabalho. Esta mudança em concreto, identificou-se como um verdadeiro desafio para todos os envolventes numa organização: trabalhadores e departamentos superiores de gestão (Carnevale & Hatak, 2020). Em parte, um motivo para o sentimento de desafio depreende-se pela pouca e/ou lenta adesão a esta prática por parte das organizações e a sua disponibilização pelos trabalhadores, latente a uma primazia geral pelos métodos tradicionais de trabalho (Boavida & Moniz, 2020).

Segundo Gil (2015), Portugal apresenta um dos regimes legais mais completos sobre o teletrabalho a nível europeu. Apesar disto, denota ser um país muito resistente à mudança o que, por sua vez, faz com que o país tenha uma adesão significativamente menor em comparação a outros países europeus (Boavida & Moniz, 2020). Organizações portuguesas baseiam a sua tendência para métodos tradicionais de trabalho com o decréscimo de controlo sob seus trabalhadores e possível declínio na produtividade dos mesmos (Gil, 2015).

O teletrabalho, de acordo com o artigo n.º 165 do Código de Trabalho Português, é definido como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente

fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. Posto isto, só se considera teletrabalho como todo aquele trabalho efetuado por um trabalhador que apresenta uma relação de subordinação com uma entidade laboral.

Em 1997, Nilles elaborou uma das primeiras definições do teletrabalho, caracterizando-o como um método de trabalho que permite aos trabalhadores efetuarem as suas atividades profissionais em diferentes localizações, através da utilização das novas tecnologias da informação e da comunicação. Igualmente, a Organização Internacional do Trabalho (2010) definiu o teletrabalho como todo o trabalho desenvolvido por um trabalhador fora das instalações físicas organizacionais através das novas tecnologias da informação e da comunicação, bem como o contacto com colegas de trabalho. Resumidamente, o teletrabalho é um método de trabalho descentralizado que possibilita aos trabalhadores numa organização exercerem as suas atividades laborais virtualmente, sem a imposição de uma presença física constante no local fixo da organização e com os colegas de equipa/trabalho (Boavida & Moniz, 2020; Eurofound, 2010; Gálvez et al., 2019; Gálvez et al., 2018; Hau & Todescat, 2018).

Esta medida de flexibilidade laboral pode variar na sua localização e na periodicidade, isto é, o teletrabalho pode ser efetuado em diferentes locais, como exercido em regime parcial ou integral (Leite et al., 2019). A existência desta multiplicidade de características faz com que as experiências de cada indivíduo sobre o teletrabalho variem de forma considerável e poderão ser um justificativo para os diferentes efeitos sentidos (Nakrosiene et al., 2019).

1.1.1. Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Ao longo da literatura é possível constatar a presença de conclusões antagónicas sob os efeitos do teletrabalho na vida dos trabalhadores, projetando-se tanto efeitos positivos, como negativos (Bae & Kim, 2016; Powell & Craig, 2015; Veja et al., 2015). Os efeitos positivos e/ou negativos, vantagens ou desvantagens, podem ser experienciados a vários níveis: individual, organizacional e social/ambiental (de Macêdo et al., 2020).

A nível individual, as vantagens referidas sobre teletrabalho podem ser:

- promover a redução de custos e de tempo relativamente a deslocações e, por conseguinte, aumentar o tempo disponível do trabalhador com a

família e em atividades de lazer (Basile & Beauregard, 2016; Boavida & Moniz, 2020; Brinzea & Secara, 2017; Chung & van der Horst, 2017; Delanoeije & Verbruggen, 2020; Dockery & Bawa, 2018; Gálvez et al., 2019; Gálvez et al., 2018; Giménez-Nadal, 2020; Zhang et al., 2020), melhorar o equilíbrio trabalho-família (Giménez-Nadal, 2020; Veja et al., 2015; Zhang et al., 2020), aumento da oportunidade do trabalhador em cuidar, em caso de necessidade, de membros do agregado familiar dependentes (Abendroth & Reimann, 2018; Powell & Craig, 2015), aliviar a pressão das múltiplas responsabilidades do indivíduo (Zhang et al., 2020) através da maior flexibilidade na gestão de tempo (Brinzea & Secara, 2017; Boavida & Moniz, 2020; Dockery & Bawa, 2018; Hau & Todescat, 2018; Powell & Craig, 2015), redução dos conflitos trabalho-família (Brinzea & Secara, 2017; Chung & van der Horst, 2017), possibilitar a redução das desigualdades dentro do agregado familiar (Giménez-Nadal, 2020); promoção da autonomia face ao trabalho realizado (Nakrosiene et al., 2019; Zhang et al., 2020), aumento da produtividade (Hau & Todescat, 2018; Karosiene et al., 2019; Solís, 2017) e do envolvimento e desempenho dos trabalhadores (Brinzea & Secara, 2017), diminuição dos níveis de stress percecionado pelo próprio teletrabalhador (Brinzea & Secara, 2017; Veja et al., 2015), aumento da satisfação com o trabalho (Hau & Todescat, 2018; Nakrokrosiene et al., 2019; Veja et al., 2015), redução das intenções de *turnover* dos trabalhadores (Powell & Craig, 2015; Weale et al., 2020), aumento do sentido de responsabilidade laboral e criatividade (Boavida & Moniz, 2020), redução das distrações a que os trabalhadores estão sujeitos pelos colegas de trabalho (Delanoeije & Verbruggen, 2020; Nakrosiene et al., 2019), manutenção da atividade profissional em caso de doença (Delanoeije & Verbruggen, 2020); aumento de oportunidades de emprego para mulheres que apresentem filhos, indivíduos com dificuldades motoras para se deslocarem ao local físico de trabalho (Boavida & Moniz, 2020; Delanoeije & Verbruggen, 2020; Nakrosiene et al., 2019).

Já as desvantagens mencionadas a nível individual são:

- isolamento (Brinzea & Secara, 2017; Boavida & Moniz, 2020; Carnevale & Hatak, 2020; Dockery & Bawa, 2018; Hau & Todescat, 2018; Nakrosiene et al., 2019; Powell & Craig, 2015), que poderá eventualmente desencadear consequências sociais e psicológicas no próprio indivíduo (Boavida & Moniz, 2020; Carnevale & Hatak, 2020; Powell & Craig, 2015); diminuição na visibilidade do próprio teletrabalhador dentro da organização com consequente sentimento de exclusão das equipas de trabalho (Brinzea & Secara, 2017; Nakrosiene et al., 2019) e estagnação a nível de progressão de carreira (Dockery & Bawa, 2018; Nakrosiene et al., 2019; Veja et al., 2015), incapacidade em manter uma separação eficiente e eficaz entre o domínio profissional e pessoal/familiar aquando se efetua teletrabalho em ambiente doméstico (Brinzea & Secara, 2017; Carnevale & Hatak, 2020; Hau & Todescat, 2018; Powell & Craig, 2015), podendo originar consequências a nível psicológico no teletrabalhador (Brinzea & Secara, 2017) e a nível da satisfação e produtividade laboral (Nakrosiene et al., 2019; Powell & Craig, 2015); aumento das horas dedicadas a atividades laborais (Basile & Beauregard, 2016; Chung & van der Horst, 2017; Dockery & Bawa, 2018) devido a locais inapropriados para efetuar teletrabalho (Nakrosiene et al., 2019) e interrupções familiares (Abendroth & Reimann, 2018; Powell & Craig, 2015), que em consequência pode originar insatisfação conjugal (Solís, 2016); redução de outros benefícios monetários associados ao método tradicional de trabalho, como subsídios de deslocação e alimentação (Boavida & Moniz, 2020); e enraizamento do papel tradicional da mulher ao nível de obrigações familiares e domésticas (Gálvez et al., 2019; Gálvez et al., 2018; Powell & Craig, 2015).

Partindo para efeitos sentidos por parte das organizações, as vantagens mencionadas centram-se em:

- redução de custos administrativos (Brinzea & Secara, 2017; Boavida & Moniz, 2020; Delanoeije & Verbruggen, 2020; Dockery & Bawa, 2018; Hau & Todescat, 2018; Nakrosiene et al., 2019), aumento da motivação dos colaboradores (Bae & Kim, 2016) e a existência de bem-estar na força

de trabalho (Delanoieje & Verbruggen, 2020; Hau & Todescat, 2018), aumento no comprometimento e desempenho dos trabalhadores (Bae & Kim, 2016; Basile & Beauregard, 2016; Chung & van der Horst, 2017) ao nível da produtividade e eficiência (Brinzea & Secara, 2017; Boavida & Moniz, 2020; Dockery & Bawa, 2018; Hau & Todescat, 2018) através duma maior concentração na realização das atividades profissionais longe de distrações externas e num contexto com flexibilidade (Basile & Beauregard, 2016); redução das intenções de *turnover* e absentismo (Brinzea & Secara, 2017; Dockery & Bawa, 2018) e consequentemente aumento na retenção e retorno de capital humano (Carnevale & Hatak, 2020; Sirgy & Lee, 2018; Weale et al., 2020); e aumento no leque de trabalhadores que a organização poderá recrutar e selecionar (Carnevale & Hatak, 2020; Nakrosiene et al., 2019; Sirgy & Lee, 2018; Weale et al., 2020).

Já sobre as desvantagens sentidas do lado das organizações poderão ser referidos os seguintes pontos:

- diminuição ao nível do controlo e de monitorização dos trabalhadores neste regime de flexibilidade laboral (Dockery & Bawa, 2018), que poderá levar a uma incapacidade organizacional em assegurar a qualidade do trabalho desenvolvido pelos teletrabalhadores (Brinzea & Secara, 2017), maior vulnerabilidade na proteção de dados e informações sensíveis (Brinzea & Secara, 2017; Boavida & Moniz, 2020; Hau & Todescat, 2018), necessidade da organização dispensar de custos de forma a providenciar os teletrabalhadores com os meios tecnológicos essenciais para desempenharem as suas funções profissionais (Brinzea & Secara, 2017; Boavida & Moniz, 2020; Hau & Todescat, 2018).

Por último, a nível social/ambiental foi possível identificar apenas impactos positivos aquando a implementação do teletrabalho: redução do congestionamento de trânsito (Bae & Kim, 2016; Basile & Beauregard, 2016; Hau & Todescat, 2018; Nakrosiene et al., 2019) e consequentemente dos níveis de poluição (Bae & Kim, 2016; Hau & Todescat, 2018; Nakrosiene et al., 2019); e aumento no desenvolvimento de áreas geográficas mais rurais (Brinzea & Secara, 2017).

É bastante visível que uma organização ao tomar a decisão de implementar o regime de teletrabalho junto dos seus trabalhadores é necessário ter em consideração os diversos impactos que podem existir e aos diferentes níveis, pois cada um deles poderá ter influência no modo como o teletrabalho é experienciado (Solís, 2016). Da mesma forma, a disponibilização destas práticas de flexibilidade laboral permitirá às organizações manterem-se competitivas no mercado de trabalho e providenciar os trabalhadores com medidas que visam o seu bem-estar e empregabilidade. Trabalhadores estes, sejam aqueles já dentro do organograma organizacional, sejam aqueles que se encontram à procura de uma nova oportunidade laboral, que cada vez mais apresentam necessidades de gestão das suas vidas compatíveis e que equilibrem as diversas exigências que apresentam nos diferentes domínios à sua volta (Brinzea & Secara, 2017).

1.1.2. Teletrabalho como medida de flexibilidade laboral

Numa organização existe de um vasto leque de práticas e políticas de flexibilidade laboral, que em parte podem ser vistas como práticas amigas da família (Hunter et al., 2019). Estas práticas visam aliviar as interferências ou conflitos inerentes às exigências dos diferentes papéis que o indivíduo apresenta na sua vida, papéis profissionais e pessoais/familiares (Masterson et al., 2020; Powell & Craig, 2015). O teletrabalho não é exceção, pois um dos motivos mais mencionados para a sua implementação é o auxiliar e permitir um melhor equilíbrio e conciliação entre as responsabilidades do domínio profissional e do domínio pessoal/familiar (Bae & Kim, 2016; Brinzea & Secara, 2017; Delanoije et al., 2019; Gálvez et al., 2019; Sirgy & Lee, 2018; Nabergoj & Pahor, 2016; Zhang et al., 2020). Necessidade essa cada vez mais sentida na força de trabalho perante o cruzamento entre a crescente e progressiva exigência laboral para a demonstração de resultados e, consequente, sobrecarga laboral, e as responsabilidades e exigências que existem nas esferas pessoais/familiares dos trabalhadores (Brinzea & Secara, 2017; Gálvez et al., 2019). Ao haver uma sintonia mais equilibrada entre os domínios com recurso a um maior controlo sobre o modo de laborar, quando e onde laborar, os trabalhadores serão mais capazes de adaptar as suas exigências profissionais às exigências de domínio pessoal e/ou familiar (Chung & van der Horst, 2017; Delanoije et al., 2019; Nakrosiene et al., 2019).

Para além do pré-referido, o teletrabalho também pode ser encarado como uma forma de investimento a nível de empregabilidade e produtividade, pois ao potenciar um equilíbrio entre a esfera profissional e pessoal/familiar (Gálvez et al., 2018; Weale et al., 2020), fará com que os trabalhadores se sintam mais atraídos por uma organização que disponibilize o teletrabalho e, por conseguinte, existir uma retenção mais efetiva da força de trabalho (Abendroth & Reiman, 2018; Basile & Beaugard, 2016). Ademais, esta medida de flexibilidade laboral, ao permitir um maior controlo sobre o modo de laborar, quando e onde laborar, torna-se um fator muito significativo para agregados familiares com crianças pequenas, pois ao haver uma maior flexibilidade sobre a gestão de horários e respetivas exigências fará com que os trabalhadores em regime de teletrabalho consigam evitar distrações externas (Nakrosiene et al., 2019).

Agregados familiares com presença de filhos, apresentam maior tendência na adesão ao teletrabalho comparativamente a agregados familiares sem presença de filhos, indicando que a existência de filhos no agregado possui um peso significativo e influenciará o comportamento do trabalhador face à decisão de adesão a esta medida de flexibilidade laboral (Zhang et al., 2020). Todavia, o número de filhos no agregado familiar irá afetar essa mesma decisão, pois poderá haver influência ao nível da satisfação do trabalhador face ao teletrabalho (Powell & Craig, 2015; Zhang et al., 2020). Segundo Dockery e Bawa (2018) agregados familiares com presença de filhos pequenos, principalmente presença efetiva na residência durante o horário de teletrabalho, poderão experienciar efeitos negativos, tais como, menor satisfação entre casais e, nas mulheres, um sentimento enfatizado do seu papel nas responsabilidades domésticas e/ou familiares.

O estado conjugal também é um fator que cria diversidades face à adesão ao teletrabalho, na medida em que agregados familiares compostos por dois elementos de um casal e filhos apresentam maior tendência na adesão a esta medida de flexibilidade laboral comparativamente a agregados familiares compostos por um progenitor e filhos, principalmente com filhos pequenos (Zhang et al., 2020). De denotar que a presença de agregados familiares compostos apenas por um progenitor e presença de filhos é cada vez mais uma realidade social, onde a gestão das múltiplas responsabilidades é evidentemente mais complexa e uma maior predisposição para desequilíbrios entre domínios (Nabergoj & Pahor, 2016; Rajadhyaksha et al., 2020). Schoorell & Verbruggen (2016) referem que perante a possibilidade de adesão ao teletrabalho por um dos membros do casal num

agregado familiar composto por dois membros de um casal e presença de filhos, pode-se observar uma maior percepção de apoio social e, conseqüentemente, uma diminuição do conflito trabalho-família. O referido apoio social poderá estar associado a locais de apoio formal de cuidados de crianças, sendo que também este fator se torna importante na tomada de decisão sobre a adesão ao teletrabalho. Assim, com esta possibilidade de apoio formal os níveis de adesão serão mais elevados, pois irá permitir ao teletrabalhador efetuar as suas atividades laborais sem interferências e interrupções provenientes das necessidades dos filhos e, por conseguinte, haver uma melhor gestão de tarefas e tempo em conciliação com a flexibilidade e autonomia dada ao teletrabalhador (Zhang et al., 2020).

Relativamente a agregados familiares compostos apenas pelo próprio trabalhador, contata-se a maior prevalência na adesão ao teletrabalho em oposição a agregados familiares com dois elementos de um casal (Zhang et al., 2020).

Face ao fator sociodemográfico “género”, o teletrabalho possibilita a entrada de mulheres no mundo laboral ao permitir-lhes laborar em função das suas responsabilidades múltiplas e a criar um melhor equilíbrio entre elas (Bae & Kim, 2016). Sem esta possibilidade poder-se-ia verificar uma diminuição da presença de trabalhadoras femininas nas organizações e um desequilíbrio mais acentuado entre homens e mulheres nas forças de trabalho (Brinzea & Secara, 2017). Igualmente, o teletrabalho permite a trabalhadoras que se tornaram mães a manutenção das suas atividades profissionais e, até, combater estereótipos atribuídos ao papel da mulher numa sociedade (Chung & van der Horst, 2017; Gálvez et al., 2018). No entanto, é que referir que o papel do indivíduo perante funções a desempenhar na parentalidade é cada vez mais igualitário entre o sexo feminino e o sexo masculino, ao haver uma maior participação do sexo masculino nas responsabilidades familiares e domésticas (Nakosiene et al., 2019). Com base no referido, alguns estudos mencionam que a adesão ao teletrabalho em função do género do trabalhador é cada vez menos discrepante e que o sexo feminino, de facto, não valoriza mais o teletrabalho comparativamente ao sexo masculino (Nakosiene et al., 2019; Zhang et al., 2020). Esta conclusão não é unânime entre estudos, havendo outros que expressam que o sexo feminino possui uma maior valorização pela adesão ao teletrabalho, pois lhes permite um melhor equilíbrio das múltiplas responsabilidades (Mokhtarian et al., 1998; Powell & Craig, 2015).

O teletrabalho poderá ser uma opção válida para trabalhadores, sejam eles homens ou mulheres, que não queiram colocar em suspenso as suas atividades profissionais e, ao mesmo tempo, terem maior disponibilidade para o seu agregado familiar (Nakrosiene et al., 2019; Powell & Craig, 2015; Reimer, 2015), bem como aliviar os conflitos das múltiplas responsabilidades e, por seu turno, prevenir casos de absentismo, *turnover* e decréscimo da satisfação laboral (Nabergoj & Pahor, 2016; Rajadhyaksha et al., 2020).

Já em termos de qualificações profissionais, trabalhadores mais qualificados são aqueles que mais aderem a esta modalidade de flexibilidade laboral (Abendroth & Reimann, 2018; Chung & van der Horst, 2017).

Como previamente referido, a implementação do teletrabalho é, em muito, apoiada pela existência de melhores níveis de equilíbrio trabalho-família e, consequente, redução de conflito trabalho-família experienciado pelo teletrabalhador. (Carnevale & Hatak, 2020). Contudo, Chung e van der Horst (2017) mostraram no seu estudo que esta medida de flexibilidade laboral não auxilia a redução de conflito existente entre os múltiplos domínios e responsabilidades associadas. Aliás, Abendroth e Reimann (2018) postulam que o teletrabalho pode efetivamente desencadear um aumento na carga laboral. A perspetiva do trabalhador sobre o teletrabalho também poderá variar e, na realidade, não ser visto como uma medida positiva para si e para o seu agregado, pois o próprio pode olhar para esta medida de flexibilidade laboral como uma invasão do domínio profissional no domínio privado (Nabergoj & Pahor, 2016). Posto isto, é evidente que o teletrabalho pode ser experienciado de diferentes maneiras por cada indivíduo, pelo que se torna fundamental ter em consideração os fatores que podem desencadear experiências e efeitos diversos. Fatores esses como, por exemplo, as características sociodemográficas de cada um, as necessidades de cada trabalhador face ao momento em que se encontra na sua vida e do seu agregado familiar, e a cultura praticada pela própria organização (Masterson et al., 2020). Com efeito, é necessário que a organização faça uma análise cuidada sobre quais serão os trabalhadores que apresentarão uma melhor compatibilidade com esta modalidade de flexibilidade laboral (Carnevale & Hatak, 2020) e, ao mesmo tempo, que a adesão não seja forçada, mas sim do agrado do próprio trabalhador e do agregado familiar (Veja et al., 2015).

Do lado organizacional, será de bom tom providenciar estratégias de apoio, monitorização e integração do teletrabalho no devido tempo, com o intuito de prevenir potenciais efeitos negativos do teletrabalho (Boavida & Moniz, 2020).

Por outro lado, lado do trabalhador, denota-se a possibilidade em adquirir uma maior responsabilidade, comprometimento, autonomia e amadurecimento profissional (de Macêdo et al., 2020).

Por último, do lado do agregado familiar, para que a experiência de teletrabalho seja percebida como positiva, é importante que haja uma boa comunicação sobre a separação do momento e do espaço específico para a realização das atividades laborais em contexto residencial (Gálvez et al., 2018). Caso contrário, poderá assistir-se a efeitos negativos, tais como, distrações externas por parte de elementos do agregado familiar e, consequentemente, o teletrabalhador ter de efetuar atividades laborais fora do horário de trabalho (Solís, 2016) e um aumento dos níveis de conflito trabalho-família, bem com erosão das fronteiras/barreiras das esferas profissional e pessoal/familiar (Basile & Beauregard, 2016; Delanoeije et al., 2019; Reimer, 2015). Esta erosão das fronteiras/barreiras das esferas profissional e pessoal/familiar em nada são excecionais a um género de agregado familiar, sendo que são efetivamente mais difíceis de evitar em agregados familiares com a presença de filhos (Carnevale & Hatak, 2020; de Macêdo et al., 2020).

Em forma de conclusão, é importante que haja uma boa coordenação entre os diferentes intervenientes que influenciam a experiência do teletrabalho, sendo que essa mesma coordenação decidirá se a experiência é percecionada como positiva ou negativa. Para tal a criação de estratégias por parte do indivíduo para prevenir o conflito e auxiliar no equilíbrio dos múltiplos papeis e responsabilidades associadas é crucial em conjugação com o apoio prestado pelo agregado familiar e respetiva organização (Nabergoj & Pahor, 2016).

1.2. Trabalho-família

1.2.1. Conflito trabalho-família

Segundo Greenhaus e Beutell (1985) o conflito trabalho-família é um conflito que resulta da diversidade de papeis que um só indivíduo possui na sua vida, sendo que esses papeis encontram-se sob pressão com a contínua tentativa do indivíduo em equilibrá-los,

bem como as exigências e atividades associadas a cada um deles. A percepção do conflito acontece quando essa tentativa de equilíbrio não é atingida e se verifica um grau de incompatibilidade entre os demais papéis. Esta incompatibilidade pode ser sentida sob duas direccionalidades: direccionalidade trabalho-família e direccionalidade família-trabalho (Frone, 2003). Ademais, o construto conflito trabalho-família pode se apresentar em três tipos de conflito:

- Conflito baseado no tempo – quando o indivíduo sente que o tempo que despende para os diferentes papeis competem entre si pelo seu tempo;
- Conflito baseado na pressão – quando o indivíduo sente que se está a originar pressão num determinado papel da sua vida que torna mais difícil cumprir com as exigências e atividades associadas a outro papel;
- Conflito baseado no comportamento – quando o indivíduo sente que o comportamento que requer ter num determinado papel não é congruente com comportamentos associados a outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985).

Posto isto, constata-se que o conflito trabalho-família é uma avaliação cognitiva interna do indivíduo sobre as diversas esferas/domínios presentes na sua vida (profissional, pessoal e familiar) e as interferências que existem entre elas (Ferri et al., 2018; Solís, 2016).

Ao haver uma situação de conflito trabalho-família num indivíduo, ou seja, existência de conflito entre domínios a partir da incompatibilidade de papeis (Greenhaus & Beutell, 1985; Hobfoll, 1989; Kahn et al., 1964), percebe-se que se está perante uma violação de barreiras/fronteiras (Ashforth et al., 2000; Hollensbe & Sheep, 2009; Kreiner et al., 2009). Assim, quanto maior for o nível de incompatibilidade e frequência de violação de barreiras/fronteiras, maior será o conflito percecionado pelo indivíduo (Hunter et al., 2019). Segundo o estudo de Kim e Hollensbe (2017), indivíduos que apresentam alta permeabilidade de barreira/fronteira sob o domínio profissional experienciam o conflito família-trabalho baseado na pressão, podendo originar níveis elevados de ansiedade e tensão em associação com responsabilidades pessoais nos momentos laborais e, consequente, fragilidade na atenção e foco dado às responsabilidades e obrigações profissionais, ocorrendo, ao mesmo tempo, um conflito baseado no tempo.

Em agregados familiares com maiores níveis de exigências múltiplas, poderá ocorrer uma maior suscetibilidade de percepção de conflito trabalho-família por parte do trabalhador (Rajadhyaksha et al., 2020), podendo a disponibilização do teletrabalho ser um elemento crucial para conciliação das múltiplas exigências da sua vida (Solís, 2016), bem como a presença de um leque de recursos sociais para que seja possível uma maior moderação da percepção de conflito e aumento de efeitos positivos experienciados (por exemplo, maiores níveis de satisfação conjugal) (Rajadhyaksha et al., 2020).

Do lado das exigências laborais, trabalhadores que se encontrem em organizações que não exijam tanto deles conseguem adquirir maiores níveis de adaptação ao teletrabalho (Delanoeije et al., 2019). Enquanto que cargos profissionais e organizações que requeiram elevadas exigências e responsabilidades têm maior tendência para sobrecarga laboral e, conseqüentemente, a presença de maiores níveis de conflito trabalho-família (Rajadhyaksha et al., 2020) através da dificuldade exacerbada sobre a gestão das múltiplas responsabilidades (de Sivatte et al., 2015).

Já do lado das exigências pessoais/familiares, é essencial que exista uma comunicação eficiente entre os elementos do agregado familiar, para que o conflito percebido pelo trabalhador seja diminuído (Zhang et al., 2020), bem como a existência de um apoio social eficaz por parte de elementos essenciais do agregado familiar (cônjuge/companheiro(a)) (Rajadhyaksha et al., 2020). Isto só será possível através de, e não só, um bom alinhamento entre o teletrabalhador e os restantes elementos do agregado familiar sobre as exigências e atividades associadas aos múltiplos papéis e a definição de horários compatíveis ao cumprimento das mesmas, para que haja o menor nível de conflito possível (Delanoeije & Verbruggen, 2020). Caso contrário, observar-se-á um aumento no conflito trabalho-família, diminuição na capacidade do próprio trabalhador em conseguir equilibrar as múltiplas exigências e atividades que tem a seu cargo e redução da satisfação do indivíduo perante o seu desempenho nos múltiplos papéis que não consegue equilibrar (Rajadhyaksha et al., 2020). Segundo Hughes e Silver (2020), em agregados familiares compostos por dois elementos do casal (pelo menos) é importante exista uma distribuição de responsabilidades domésticas/familiares entre os dois elementos, de forma a que hajam níveis baixos de conflito trabalho-família. Já em agregados familiares compostos por dois elementos de um casal e com presença de filhos, poderá existir um aumento no conflito trabalho-família e conflito família-trabalho por

conta da elevada interferência familiar da parte dos filhos (Zhang et al., 2020). Tal situação agravar-se com a presença de filhos pequenos através do aumento dessas mesmas interferências (Giménez-Nadal, 2020; Rajadhyaksha et al., 2020; Solís, 2016). Todavia, Rajadhyaksha et al. (2020) mencionam que agregados familiares com filhos pequenos poderão apresentar níveis mais elevados de satisfação familiar em comparação com agregados familiares com filhos mais velhos.

Relativamente à localização para efetuar regime de teletrabalho, quando este é efetuado na residência do próprio trabalhador, poderá observar-se a erosão de barreiras/fronteiras entre a esfera profissional e pessoal/familiar, como consequência da presença de múltiplos papéis no mesmo contexto (espaço e tempo), tal como atividades e obrigações associadas aos mesmos (Delanoeije et al., 2020; Delanoeije et al., 2019). Igualmente será de esperar a possibilidade de existência de interferências familiares por parte dos restantes elementos do agregado familiar, no caso de os mesmos estarem presentes na residência aquando o horário laboral do teletrabalhador, o que, por sua vez, poderá originar um aumento no conflito trabalho-família (Abendroth & Reimann, 2018; Delanoeije et al., 2020) e nos efeitos de *spillover* negativos como, por exemplo, maiores níveis de exaustão emocional (Greenhaus & Allen, 2011; Solís, 2016), *stress* e pressão das exigências percecionadas pelo teletrabalhador (Allen et al., 2000; Delanoeije et al., 2019; Powell & Craig, 2015), redução dos níveis de satisfação laboral e familiar/pessoal (Greenhaus & Powell, 2006; Frone, 2003). Delanoeije et al. (2019) referem que interferências por parte de outros elementos do agregado familiar podem fazer com que o teletrabalhador labore por uma maior quantidade de horas, num horário que deveria de ser dedicado a atividades pessoais/familiares. Por outro lado, Solís (2016) defende que apesar das interferências poderem desencadear alguns efeitos negativos, não levará necessariamente a um aumento de horas laborais. Segundo Dockery & Bawa (2018) trabalhadores que acabam por experienciar um aumento nas horas de laboração poderão ser aqueles que apresentam maiores dificuldades em criar e manter barreiras/fronteiras entre os diferentes domínios e, consequentemente, existir um conflito trabalho-família.

Concluindo, pode-se percecionar que a experiência do teletrabalho será sentida de diferentes formas pelos trabalhadores, considerando as constantes mudanças a que vão sendo sujeitos no decurso da sua vida (Abendroth & Reimann, 2018), tal como, mudanças repentinas resultantes da pandemia atual, que, por seu turno, poderão não ter permitido

aos trabalhadores uma adaptação adequada ao regime de teletrabalho e observarem-se níveis elevados de conflito trabalho-família (Carnevale & Hatak, 2020).

1.2.2. Equilíbrio Trabalho-Família

Segundo Marks e MacDermind (1996) o equilíbrio trabalho-família é definido como uma tendência do indivíduo em se comprometer totalmente com o desempenho dado a cada um dos seus papéis associados aos diferentes domínios/esferas. Comprometimento esse caracterizado por uma suficiente e equilibrada atenção e dedicação dada pelo próprio para que consiga responder eficientemente ao seu sistema geral de papéis (Marks, 1977; Marks & MacDermind, 1996; Sieber, 1974).

Greenhaus et al. (2003) mencionam que o equilíbrio trabalho-família se trata duma conciliação de papéis em termos de equidade dada ao nível da atenção, comprometimento e tempo dispensado a cada um deles, isto é, um enriquecimento de papéis com a ausência ou mínima presença de conflito entre eles (Frone, 2003; Greenhaus & Allen, 2011; Greenhaus & Powell, 2006). Desta forma, estar-se-ia presente uma gestão efetiva de atenção, comprometimento e tempo dada a cada um dos papéis, de modo a evitar a existência de conflito de múltiplos papéis e permitir a existência de satisfação nos diferentes domínios/esferas de forma igualitária (Hobfoll, 1989; Sirgy & Lee, 2018).

O alcance do equilíbrio trabalho-família permite a diminuição do possível conflito trabalho-família existente na vida do indivíduo, isto é, diminuição do conflito dos múltiplos papéis da sua vida, tal como, conflito entre papel familiar e papel profissional (Allen et al., 2000; Kahn et al., 1964; Kossek & Ozeki, 1998). Nos casos em que o indivíduo que não consegue atingir este equilíbrio, pode-se considerar que não está a dispensar de forma equitativa a atenção, comprometimento e tempo aos diferentes papéis da sua vida, desencadeando conflito nos papéis e domínios/esferas associados que se encontram mais carentes (Marks & MacDermind, 1996).

A eficácia na integração, conciliação e equilíbrio dos múltiplos papéis poderá depender de preferências individuais, características laborais e da própria constituição e modo de funcionamento do agregado familiar, o que conduzirá a indivíduos que apresentam uma boa gestão de papéis e a indivíduos que não recolhem benefícios como os restantes, devido a uma ausência de limites bem estruturados e comunicação eficiente

no agregado familiar sobre o papel do teletrabalhador a efetuar atividades profissionais no contexto residencial (Powell & Craig, 2015).

Em forma de remate, para que exista um equilíbrio trabalho-família é necessário, primeiramente, uma boa adaptação do teletrabalhador ao novo regime de trabalho e forma de laborar, o que permitirá adquirir um conjunto de estratégias com o objetivo de o ajudar a conciliar as diferentes responsabilidades e obrigações dos múltiplos domínios (Solís, 2016).

1.2.3. Facilitação Trabalho-Família

A facilitação trabalho-família (Wayne et al., 2007) refere-se a um conceito mais comumente conhecido por enriquecimento trabalho-família (Frone, 2003). Segundo o mesmo autor, a definição de facilitação trabalho-família é o grau de extensão em que a participação do indivíduo em determinado domínio/esfera da sua vida é facilitada por experiências, conhecimentos, competências adquiridas e desenvolvidas noutro domínio/esfera (Bansal & Agarwal, 2020; Grzywacz et al., 2007; Jaskiewicz et al., 2017; Wayne *et al.*, 2007). Desta forma, constata-se que a facilitação é como que um enriquecimento do próprio a nível individual e existência de facilitação a um nível mais sistémico (por exemplo, ao nível do sistema familiar e/ou sistema laboral) (Bansal & Agarwal, 2020; Rousseau, 1985; Wayne et al., 2007), isto é, experiências, conhecimentos, competências de um domínio poderão desencadear resultados e efeitos positivos noutro(s) domínio(s) e papel(eis) (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006; Wayne et al., 2007). Posto isto, o enriquecimento trabalho-família apenas acontecerá em casos em que acontecimentos provenientes do trabalho/residência desencadeiem aumentos na satisfação familiar e satisfação laboral (Carlson, 2007; Greenhaus & Powell, 2006; Sirgy & Lee, 2018; Rajadhyaksha et al., 2020), considerando a existência da dupla direccionalidade de efeitos de *spillover* positivos sentidos dos diferentes domínios/esferas (Dockery & Bawa, 2018; Rajadhyaksha et al., 2020; Sirgy & Lee, 2018).

Indivíduos que apresentam um enriquecimento de papéis elevado poderão ser mais capazes na implementação de conhecimentos, experiências e competências noutros domínios que não o de origem, criando resultados e efeitos positivos a um nível mais sistémico (nível profissional, pessoal e/ou familiar) e a aquisição de maior capacidade de gestão sobre as múltiplas exigências e responsabilidades provenientes dos diferentes

papeis da sua vida (Bansal & Agarwal, 2020; Sirgy & Lee, 2018). Segundo Hunter et al. (2019) um indivíduo adquire enriquecimento quando o cruzamento de papéis surte em vantagens para o próprio e para os que o rodeiam, através da aquisição de equilíbrio trabalho-família, ou seja, a transição de papéis/violação de barreiras que ocorre em determinados momentos da sua vida proporcionam-lhe mais reações positivas do que negativas e permitem-lhe uma facilitação de objetivos. Carlson et al. (2010) também refere a ligação entre a facilitação e o equilíbrio trabalho-família, postulando que quando se está perante um enriquecimento entre papeis poder-se-á observar um aumento na satisfação laboral/satisfação familiar através do reconhecimento do indivíduo sobre benefícios que adquiriu com a facilitação e transição de papeis. Ademais, de acordo com Solís (2016), agregados familiares com maiores níveis de responsabilidades familiares/pessoais poderão experienciar mais resultados e efeitos positivos em contexto de teletrabalho comparativamente a agregados familiares com menores níveis, pois a flexibilidade associada a este regime laboral, bem como a melhor gestão das múltiplas exigências e obrigações, poderá ser aproveitada em maior grau.

Contrapondo, indivíduos que não experienciam um enriquecimento de papeis através de experiências, conhecimentos, comportamento e/ou ações de um domínio para outro, poderá ser explanada a possibilidade de desvalorização dos benefícios o próprio pode adquirir com a transversalidade de elementos de um domínio para o outro (Kim & Hollensbe, 2017).

Assim, denota-se que os resultados e efeitos sentidos no regime de teletrabalho irão variar de família para família por diversos motivos, havendo em consideração que quanto maior for o leque de recursos na vida do teletrabalhador, maior moderação existirá sobre os efeitos da facilitação trabalho-família e, por sua vez, observar-se maior presença de satisfação conjugal, mais particularmente do elemento adulto feminino (Dockery & Bawa, 2018).

1.2.4. Apoio organizacional

O apoio organizacional é um fator que influencia a experiência do teletrabalho, denotando-se a importância da efetiva disponibilização e implementação desta medida de flexibilidade laboral e prática de apoio à família, assim como a presença de cooperação entre trabalhadores numa organização, por forma a que se observe uma redução no

conflito trabalho-família e melhoria no desempenho laboral (Abendroth & Reimann, 2018; Chung & van der Horst, 2017; de Sivatte et al., 2015; Weale et al., 2020).

A cooperação entre trabalhadores numa organização remete-se ao sentimento de confiança entre os dois lados numa relação contratual, trabalhador com empregador/supervisor de equipa, e a manutenção numa relação laboral-social, de modo a que se previna possíveis sentimentos de alieação, *turnover* e perceção de impedimentos a nível de progressão de carreira (Delanoeije & Verbruggen, 2020; Nakrosiene et al., 2019; Rajadhyaksha et al., 2020; Solís, 2017; Veja et al., 2015). Quanto maior for o olhar sobre a organização como uma organização que se preocupa e demonstra sensibilidade face a necessidades pessoais/familiares (Eisenberger et al., 1986; Rajadhyaksha et al., 2020), maiores serão os efeitos positivos, tais como, satisfação laboral e comprometimento organizacional (Eisenberger et al., 1986). No estudo de Reimer (2015) constatou-se a existência de estereotipia face às necessidades pessoais/familiares de trabalhadores do sexo masculino, devido à falta de compreensão por parte de supervisores/colegas de equipa sobre o papel mais presente de um trabalhador do sexo masculino em responsabilidades domésticas/familiares. Seguindo uma linha semelhante, Jurado-Guerrero et al. (2018) constataram no seu estudo a presença de maiores níveis de apoio organizacional, proveniente de supervisores, quando os mesmos se encontravam na mesma realidade familiar que os trabalhadores com necessidades familiares: presença de filhos no agregado familiar; em caso contrário trabalhadores do sexo masculino não percecionavam tanto apoio quanto trabalhadores do sexo feminino. Assim, demarca-se a importância de efetivo apoio organizacional e disponibilização do mesmo de forma imparcial, para que todos os trabalhadores consigam atingir maiores níveis de equilíbrio trabalho-família e surtir em benefícios tanto para os próprios, como para a organização (de Sivatte et al., 2015).

Ao se falar do apoio organizacional poder-se-á dividir este em dois tipos: apoio instrumental/profissional e apoio pessoal. O apoio instrumental/profissional remete à presença de medidas e práticas, numa organização, que auxiliam o equilíbrio trabalho-família; e o apoio pessoal foca-se ao nível do apoio emocional recebido de supervisores/colegas de trabalho (Ferri et al., 2018; Rajadhyaksha et al., 2020). Contudo, é necessária uma coexistência destes dois tipos de apoio para que haja efetivamente uma redução do conflito trabalho-família e evitar o aumento da perceção de stress das

responsabilidades profissionais sobre as responsabilidades familiares (Ferri et al., 2018). Desta forma, ao o apoio instrumental/profissional não reduzir por si só o conflito trabalho-família, a presença de apoio emocional irá auxiliar na redução do mesmo e, por consequência, reduzir intenções de *turnover* e aumentar a satisfação laboral e efeitos de *spillover* positivos sentidos sobre trabalho-família (Rajadhyaksha et al., 2020).

Do lado da organização, outros pontos a mencionar que também impactam a experiência do teletrabalho poderão ser as exigências sobre o trabalho desenvolvido pelo trabalhador e o horário laboral, e a flexibilidade laboral dada ao trabalhador (Sirgy & Lee, 2018). A flexibilidade dada em regime de teletrabalho permitirá a existência de um maior sentido de responsabilidade/autonomia por parte do teletrabalhador (Basile & Beauregard, 2016; Sirgy & Lee, 2018), promovendo o desenvolver e reforço de barreiras/fronteiras entre domínios/esferas coexistentes no mesmo contexto (Basile & Beauregard, 2016). Posto isto, em casos que a organização efetivamente permite ao trabalhador flexibilidade e autonomia face às suas atividades laborais, poderão ser verificados desenvolvimentos da criatividade, produtividade e satisfação laboral dos trabalhadores (Rajadhyaksha et al., 2020; de Sivatte et al., 2015; Solís, 2017; Veja et al., 2015). de Macêdo et al. (2020), concluíram no seu estudo que trabalhadores que se encontram em regime de teletrabalho, com efetiva flexibilidade de horário, percecionarão efeitos positivos sobre o equilíbrio trabalho-família e uma possível simultaneidade de intensificação de trabalho, considerando que essa mesma intensificação pode ser colmatada com a existência de um local próprio para as atividades laborais em contexto residencial.

Resumidamente, o apoio organizacional mostra-se importante face à experiência percecionada do teletrabalho, na medida em que quanto melhor for a adaptação e maior o apoio percecionado, maiores capacidades existirão para reduzir os níveis de conflito trabalho-família e aumentar os níveis de conciliação equilibrada das múltiplas responsabilidades existentes na vida do teletrabalhador (Delanoije et al., 2019; Masterson et al., 2020).

1.2.5. Satisfação com família e trabalho

No decorrer do regime de teletrabalho, o teletrabalhador poderá experienciar tanto efeitos positivos, como negativos, devido à permeabilidade de barreiras/fronteiras a que

está sujeito e, por seu turno, perceber níveis de conflito trabalho-família ou de equilíbrio trabalho-família, sendo que essa mesma percepção variará consoante a permeabilidades das mesmas (Frone et al., 1992). Posto isto, considera-se que a satisfação proveniente de diferentes domínios/esferas (Andrews & Withey, 1976; Campbell et al., 1976) estará relacionada tanto com o conflito trabalho-família, como com o equilíbrio trabalho-família (Carlson et al., 2014; Carlson et al., 2010; Ferguson et al., 2012).

Perante casos de conflito trabalho-família, poder-se-á dizer que o teletrabalhador se encontra a experienciar efeitos negativos provenientes da permeabilidade de barreiras/fronteiras e respetivos papéis, havendo uma diminuição na satisfação familiar (Rajadhyaksha et al., 2020; Sirgy & Lee, 2018; Weale et al., 2020). Consequentemente, será, eventualmente, possível constatar uma diminuição na satisfação conjugal e na satisfação sobre distribuição de responsabilidades domésticas (Dockery & Bawa, 2018).

O conflito trabalho-família também terá os seus efeitos negativos sobre a satisfação laboral, no sentido em que perante a sua existência poderá observar-se uma diminuição na própria satisfação laboral e, por seu turno, originar situações de *turnover*, absentismo e diminuição dos níveis de desempenho laboral (Netemeyre et al., 1996).

De acordo com Hunter et al. (2019), a permeabilidade de barreiras/fronteiras por parte do domínio profissional, poderá levar o trabalhador a perceber esta erosão como um impedimento à continuidade fluida das atividades e responsabilidades familiares, causando tanto impacto no trabalhador como no agregado familiar, o que causará um efeito emocional negativo e decréscimo da satisfação familiar e laboral.

Já em casos de equilíbrio trabalho-família, denota-se que o teletrabalhador estará a experienciar efeitos positivos de *spillover* da interação entre o domínio/esfera profissional e o familiar/pessoal e, por consequência, apresentar aumento na satisfação familiar/laboral (Sirgy & Lee, 2018).

Um aspeto de carácter relevante nos casos de teletrabalho sobre a satisfação familiar/laboral é a adaptação a este regime de trabalho, ou seja, a (não) existência efetiva de controlo autónomo sobre as atividades profissionais, sendo que em casos de boa adaptação ao teletrabalho estar-se-á perante efeitos positivos e, consequente, equilíbrio trabalho-família; em casos de má adaptação verificar-se-á o oposto (Bae & Kim, 2016). Para além disto, é importante que o teletrabalhador tenha um determinado controlo sob o contexto familiar, pois ao haver desencadear-se-ão efeitos positivos de *spillover* família-

trabalho (Rajadhyaksha et al., 2020). Segundo Veja et al. (2015), quanto maior for o controle sob o contexto residencial e existência de menos interferências familiares, menor será o *stress* percebido pelo teletrabalhador e, por conseguinte, visualizar-se um aumento da satisfação laboral.

Além do exposto, em regime de teletrabalho, a frequência da laboração em teletrabalho poderá ter o seu efeito sobre a satisfação familiar/laboral, no sentido que em quanto maior a frequência em teletrabalho, maior será a satisfação laboral, em casos de existência de autonomia sobre as atividades laborais (Kim et al., 2020; Masterson et al., 2020). Posto isto, o teletrabalho, poderá ter os seus efeitos positivos como negativos na satisfação familiar/laboral, indicando que como método possível de moderação dos mesmos poder-se-ia equilibrar dias em regime de teletrabalho e dias em regime presencial e, assim, atingir-se bons níveis de satisfação laboral com a menor interferência familiar possível (Powell & Craig, 2015).

1.3. Teorias concetuais

No presente estudo foram escolhidas as seguintes teorias concetuais: Teoria dos Sistemas de Família (Bavelas & Segal, 1982), Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1989), Teoria das Barreiras/Fronteiras (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996), Teoria de *Spillover* (Staines, 1980), Teoria de Valorização do Papel (Greenhaus & Powell, 2006) e a Teoria de Apoio Percebido Organizacional (Eisengerber et al., 1986).

Teoria dos Sistemas de Família (Bavelas & Segal, 1982)

Considerando que a unidade de estudo da presente investigação é o agregado familiar, a unidade familiar como um todo, foi integrada a teoria concetual da Teoria dos Sistemas de Família (Bavelas & Segal, 1982). Esta teoria afirma que um sistema é um conjunto de objetos que interagem mutuamente entre si, sendo que o objeto é o indivíduo que interage com outros através da comunicação (Jaskiewicz et al., 2017). Estas interações prolongam-se ao longo do tempo, criando determinados padrões e relações entre os indivíduos e, consequentemente, a criação do sistema familiar (Bavelas & Segal, 1982).

O sistema familiar é, por si só, um sistema dinâmico e com a presença de comunicação bidirecional entre os elementos do agregado familiar (Broderick, 1993), postulando que esta mesma comunicação bidirecional terá influência sobre a unidade familiar como um todo, isto é, a presença de comunicação menos positiva e eficiente irá influenciar menos positivamente o agregado familiar, e vice-versa (Bavelas & Segal, 1982; Jaskiewicz et al., 2017). Desta forma, a Teoria dos Sistema de Família explora os elementos, estruturas e interações interrelacionadas dentro numa unidade familiar (Bavelas & Segal, 1982; Broderick, 1993).

Segundo Bavelas e Segal (1982) existe uma clara tendência na investigação sobre a análise do indivíduo singular, o que é criticado pelos mesmos, dado que uma investigação que se centra apenas num elemento do agregado familiar não conseguirá efetivamente compreender o agregado familiar, nem como os diferentes elementos do respetivo agregado familiar se influenciam uns aos outros (Grzywacz et al., 2007; Grzywacz & Marks, 2000).

Esta teoria percebe que os elementos de uma unidade familiar são interdependentes entre si e, por isso, se influenciam entre si (Broderick, 1993; Jaskiewicz et al., 2017). No entanto, a influência não pode ser vista apenas numa ótica interna, mas também externamente, pois o sistema familiar encontra-se sujeito a influências externas, tais como, família externa ao núcleo central do agregado familiar, elementos do domínio social envolvente na vida dos diferentes elementos pertencentes ao agregado familiar (Bavelas & Segal, 1982). Posto isto, a presente teoria tem em consideração a influência que a organização poderá ter sobre o agregado familiar e como as experiências familiares podem, por sua vez, influenciar resultados organizacionais, ou seja, a Teoria dos Sistemas de Família auxiliará na compreensão de como o sistema familiar pode ter impacto nas atitudes/comportamentos no domínio profissional e como as organizações podem ter impacto no domínio familiar (Jaskiewicz et al., 2017).

Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1989)

A Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 1989) menciona que o indivíduo possui um conjunto de recursos, que o mesmo valoriza, desencadeando mecanismos no próprio para os manter (Hobfoll, 2002). Contudo, estes mesmos recursos poderão ser limitados, podendo ocorrer a perda de recursos e, consequentemente, a originar conflito

trabalho-família (Hobfoll, 1989). Este conflito trabalho-família percebe-se como um resultado das constantes tentativas do indivíduo em equilibrar as múltiplas responsabilidades dos diferentes domínios e, por seu turno, a perda de recursos associados aos domínios e respetivos papéis (Grandey & Cropanzano, 1999). Assim, por exemplo, em casos em que o indivíduo experimenta um conflito baseado no tempo, o mesmo encontra-se a desviar o seu tempo e atenção a um determinado domínio em prejuízo do tempo e atenção dada a outro domínio (Ashforth et al., 2000; Grandey & Cropanzano, 1999; Hunter et al., 2019).

Posto isto, esta teoria será relevante, pois o teletrabalho, em contexto residencial, poderá estar sujeito a conflito trabalho-família proveniente de interferências (internas e externas), sendo que a interferência interna se remete à exigência que o teletrabalhador coloca sobre si mesmo nas atividades profissionais e, por consequência, diminuição da sua participação em tempos familiares, bem como diminuição da satisfação familiar; e a externa a exigências associadas ao papel de um domínio (Carlson & Frone, 2003).

Teoria das Barreiras/Fronteiras (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996)

A Teoria das Barreiras/Fronteiras (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996) postula que existem barreiras/fronteiras, físicas, temporais e psicológicas, entre os diversos domínios/esferas da vida de um indivíduo, podendo origina-se um determinado nível de incompatibilidade através das diferentes características de cada um deles (Nippert-Eng, 1996).

As barreiras/fronteiras de cada domínio apresentam duas características de relevo: permeabilidade e flexibilidade; características estas que pertencem ao complexo processo de criar e manter as referidas barreiras/fronteiras (Nippert-Eng, 1996). Com referência à permeabilidade, esta consiste no grau em que peculiaridades de um domínio são verificadas noutro domínio, permitindo ao indivíduo estar fisicamente presente no ambiente de um domínio e psicologicamente noutro domínio (Zhang et al., 2020). Já a flexibilidade refere o grau em que as barreiras/fronteiras sujeitas a uma erosão relativamente ao espaço e temporalidade, na medida em que variará a sua expansão ou contração face às exigências e atividades de um determinado domínio (Zhang et al., 2020; Nippert-Eng, 1996).

Debruçando sobre o regime teletrabalho, esta teoria será benéfica no sentido em que este regime envolve uma prevalência sobre a erosão entre barreiras/fronteiras e, consequente, permeabilidade de papéis do domínio profissional e familiar/pessoal (Powell & Craig, 2015). Esta permeabilidade de papéis irá variar entre os teletrabalhadores, dependendo do distanciamento psicológico que os próprios conseguem efetuar, dos sentimentos de controlo existentes, do grau da violação de barreiras/fronteiras e transição de papéis, e das próprias preferências de permeabilidade dos teletrabalhadores (preferência sob integração ou segmentação) (Hunter et al., 2019; Masterson et al., 2020).

As preferências de permeabilidade de barreiras/fronteiras são pertencentes ao Modelo de Segmentação-Integração (Nippert-Eng, 1996). Este modelo menciona que existem indivíduos que apresentam preferência em integrar diferentes papéis, criando e mantendo barreiras/fronteiras menos robustas e optando por maior permeabilidade das mesmas (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Delanoeije et al., 2019). Por outro lado, existem indivíduos que apresentam preferência em segmentar diferentes papéis, criando e mantendo barreiras/fronteiras mais robustas e optando por menor permeabilidade das mesmas (Ashforth et al., 2000; Basile & Beauregard, 2016; Clark, 2000). Com referência ao exposto, percebe-se que se está perante barreiras/fronteiras permeáveis quando acontecimentos, comportamentos, ações e/ou emoções de um determinado domínio afetam, influenciam outro domínio da vida do indivíduo (Ashforth et al., 2000; Schieman & Young, 2015), e, pelo contrário, percebe-se que se está perante barreiras/fronteiras pouco permeáveis quando elementos de um determinado domínio afetam e/ou influenciam raramente outro domínio (Kim & Hollensbe, 2017; Schieman & Young, 2015). Assim, poder-se-á dizer que decorrendo das preferências existentes em cada teletrabalhador é de salientar que a permeabilidade de barreiras/fronteiras poderá resultar em conflito trabalho-família, ao haver uma elevada erosão/violação das mesmas (Greenhaus & Beutell, 1985; Kreiner et al., 2009).

Teoria de *Spillover* (Staines, 1980)

Como modo de complemento da teoria anteriormente referida, expõe-se a Teoria de *Spillover* de Staines (1980). Esta teoria menciona que experiências, comportamentos e conhecimentos adquiridos num determinado domínio podem ser transferidos e utilizados noutra domínios da vida do indivíduo singular (Staines, 1980; Wayne et al.,

2007). Esta transferência denomina-se efeito de *spillover*, sendo que o mesmo pode ser dividido em efeito *spillover* negativo e efeito *spillover* positivo (Greenhaus & Powell, 2006; Powell e Greenhaus, 2010).

O efeito *spillover* negativo encontra-se associado ao conflito trabalho-família, ao referir-se a uma percepção negativa proveniente das interferências entre domínios (Netemeyre et al., 2018), enquanto que o efeito *spillover* positivo se associa ao equilíbrio trabalho-família, ao existir uma compatibilidade e melhoria da qualidade de vida do indivíduo proveniente das interferências entre domínios (Greenhaus & Allen, 2011; Greenhaus & Powell, 2006). Postulando o mencionado, pode-se perceber que os efeitos percebidos pelo indivíduo dependerão, também, da preferência do próprio sobre a permeabilidade de barreiras/fronteiras (Gálvez et al., 2018; Nabergoj & Pahor, 2016; Veja et al., 2015).

Direcionando a atenção para o regime de teletrabalho, quando efetuado em contexto residencial, é relevante entender a existência de elevados níveis de permeabilidade entre as barreiras/fronteiras dos domínios e, conseqüente, aumento dos efeitos percebidos pelo teletrabalhador (Powell e Greenhaus, 2010; Zhang et al., 2020). Deste modo, será crucial que o teletrabalhador sinta controlo sobre a elevada frequência de transição de papeis (Greenhaus & Beutell, 1985), para que haja maior moderação sobre os efeitos *spillover* sentidos (Delanoieje et al., 2019). Todavia, a experiência do teletrabalho não dependerá apenas do mencionado, mas também da postura da própria organização, isto é, quanto maior for a compreensão e apoio organizacional percebido pelo teletrabalhador, mais efeitos *spillover* positivos haverá (Nabergoj & Pahor, 2016) e, por conseguinte, menor conflito trabalho-família experienciado (Abendroth & Reimann, 2018).

Teoria de Valorização do Papel (Greenhaus & Powell, 2006)

A Teoria de Valorização do Papel (Greenhaus & Powell, 2006), mais comumente conhecida por Teoria do Enriquecimento, indica que a participação de um indivíduo num determinado domínio poderá resultar em comportamentos/pensamentos positivos e benéficos noutra domínio (Wayne et al., 2004). Posto isto, percebe-se a existência de uma facilitação/enriquecimento entre domínios/esferas e respetivos papeis (Greenhaus & Powell, 2006), que permitiu uma ampliação do leque de recursos disponíveis pelo indivíduo (Sieber, 1974).

Em contexto de teletrabalho, ao haver uma elevada permeabilidade de papéis e, possível, facilitação entre os mesmos, poderá ocorrer um enriquecimento trabalho-família, bem como enriquecimento família trabalho (Greenhaus & Powel, 2006). Assim, verificar-se-á uma facilitação entre domínios quando ocorre uma influência positiva entre os mesmos, por exemplo, influencia positiva do domínio profissional no domínio familiar e vice-versa (Wayne et al., 2004).

Teoria de Apoio Percebido Organizacional (Eisenberger et al., 1986)

A Teoria de Apoio Percebido Organizacional (Eisenberger et al., 1986) diz-nos que a organização e o próprio trabalhador podem usufruir de resultados positivos quando os colaboradores percebem que a sua organização apresenta uma preocupação e sensibilidade real quanto às suas necessidades e valores pessoais, incluindo-se as necessidades relativas a trabalho-família. Um resultado positivo observado poderia ser a existência de uma força laboral mais envolvida com a organização, isto é, um maior comprometimento e envolvimento organizacional. Isto permitirá que se observem níveis de satisfação mais elevados decorrentes de locais laborais mais flexíveis, compreensíveis e efetivos com as necessidades e bem-estar dos próprios trabalhadores.

2. Concetualização da investigação empírica

2.1. Problema de investigação, objetivos e questões de estudo

Verificou-se, consoante a revisão de literatura realizada, que a temática das relações entre o domínio profissional e o domínio familiar/pessoal tem sido amplamente estudada ao longo de diversos anos, o que possibilitou o desenvolvimento de um leque de construtos: conflito trabalho-família, equilíbrio trabalho-família, facilitação trabalho-família. Apesar desta continuidade e cada vez mais interesse por estas interferências entre domínios relevantes da vida de um indivíduo, denotou-se que os estudos relativamente ao impacto que o trabalho pode ter na família e vice-versa apresentam como maior tendência o foco no nível individual e nos efeitos negativos que possam existir. Desta forma, é possível indicar a falta de estudos que tenham como foco a análise da unidade familiar (Grzywacz et al., 2007; Masterson et al., 2020), bem como o abordar de efeitos positivos (Bakker & Demerouti, 2013; Zhang et al., 2020).

Através do pré-mencionado este estudo tem como objetivo geral compreender os desafios existentes na conciliação do teletrabalho enquanto medida de flexibilidade laboral, da vida pessoal e familiar, apresentando foco na unidade familiar e não apenas no teletrabalhador, e quais os efeitos que são experienciados pelos intervenientes. Assim sendo, pretende-se ter como objetivos específicos compreender que fatores/mediadores do teletrabalho desencadeiam resultados negativos/positivos na dinâmica familiar; compreender que fatores/mediadores da dinâmica familiar desencadeiam resultados negativos/positivos no teletrabalho; constatar as diferenciações ao nível da perceção de cada elemento familiar sobre a influência do teletrabalho; e perceber se variações nas estruturas das dinâmicas familiares influenciam diferentemente a experiência do teletrabalho.

Compreendendo-se o postulado na revisão de literatura realizada e perante o objetivo principal e objetivos específicos do estudo, formularam-se as seguintes questões de investigação:

- Q1: Será que teletrabalhadores que apresentam filhos menores no contexto doméstico, enquanto realizam atividades laborais, referem mais interferências entre domínios/esferas e, conseqüentemente, maiores níveis de conflito trabalho-família?
- Q2: A existência de poucos relatos de conflito trabalho-família indicará maior facilitação trabalho-família?

- Q3: Poderão unidades familiares com estratégias de comunicação mais eficazes e efetivas relatarem mais satisfação familiar?
- Q4: A percepção de apoio organizacional por parte do teletrabalhador desencadeará maior equilíbrio entre trabalho-família?
- Q5: A existência de satisfação familiar por parte da unidade familiar indicará menores relatos de conflito trabalho-família?
- Q6: Que outros fatores poderão ter influência sobre a dinâmica familiar e experiência do teletrabalho?

2.2. Metodologia

Ao longo do desenvolvimento deste estudo, este sofreu alterações elevadas ao nível da metodologia. Estas alterações deveram-se a limitações fora do controlo da investigadora, que não permitiram a continuidade dos objetivos iniciais sobre a metodologia a ser utilizada. Inicialmente ser-se-ia apresentado um estudo quantitativo, tendo-se elaborado todos os passos necessários para a sua concretização como: escolha de instrumentos de avaliação, pedidos de autorização de uso de escalas aos respetivos autores, elaboração de questionários via *Google Forms*, pedidos de colaboração e divulgação por empresas a nível nacional, divulgação por vários meios sociais do presente estudo e pedidos de colaboração. Apesar do largo esforço e tempo despendido neste processo moroso, verificou-se a impossibilidade de dar seguimento a esta opção metodológica, pois não foi obtido o *feedback* e colaboração de empresas suficiente para atingir um número de participantes representativo da população portuguesa e, por conseguinte, obter numa fase de análise de resultados, dados significativos e fiáveis para a obtenção de conclusões válidas. Perante esta limitação procedeu-se às alterações necessárias para alterar o estudo quantitativo para um estudo qualitativo.

2.2.1. Desenho de investigação

O presente estudo apresenta uma natureza exploratória através da necessidade de aprofundar a influência e interferência que o teletrabalho apresenta nas dinâmicas familiares. Esta temática encontra-se pouco presente na revisão de literatura efetuada, mostrando um maior foco para um público-alvo individual, o teletrabalhador. Através da

natureza exploratória será possível criar e clarificar conceitos que precisem de uma maior aclaração e, posteriormente, o desenvolvimento de hipóteses para futuras investigações (Gil, 1999). Desta forma, de acordo com o objetivo geral e objetivos específicos supramencionados, será do interesse do estudo compreender que de forma o teletrabalho poderá influenciar a unidade familiar num todo, que variáveis originam/mantêm situações de conflito/equilíbrio/facilitação e influenciam os níveis de satisfação familiar/laboral, bem como perceber que semelhanças e diferenças poderão existir entre as estruturas familiares.

Para além da natureza exploratória do estudo, este é transversal, com recolha de dados apenas num único e só momento de avaliação, através duma abordagem qualitativa e com recurso a uma técnica de recolha de dados direta, entrevista semiestruturada. Esta metodologia mostrou-se adequada ao presente estudo, devido ao maior foco no significado e interpretação das relações que são feitas a partir dos dados recolhidos, e assim compreender como as mesmas as feitas, de acordo com o relato dos participantes e a sua visão da realidade, bem como consequências que desencadeiam na vida dos participantes (Bogdan et al, 1994). Ao haver a intenção de cruzar relatos entre estruturas familiares, de forma a observarem semelhanças e diferenças, esta metodologia mostra-se mais uma vez a melhor escolha por permitir compreender o outro e o seu contexto (Ponte, 2002). Contempla-se, assim, a base indutiva que este método metodológico apresenta e a sua centralidade na construção de teoria e hipóteses, através de uma elevada subjetividade associada (Silverman, 2000).

2.2.2. Amostra

A amostra do presente estudo é uma amostra por conveniência (Hill & Hill, 2005), composta por um total de 22 participantes, com 12 participantes do sexo feminino (54,5%) e 10 do sexo masculino (45,5%). A totalidade da amostra apresenta uma média de 36,72 anos de idade, com desvio-padrão de 10,94, sendo a idade mínima de 23 anos e a idade máxima de 60 anos. Dados de análise descritiva sobre outros dados sociodemográficos recolhidos tanto de teletrabalhadores, como de outros membros familiares, apresentam-se em formato de tabelas (Tabela 2., Tabela 3.). Essas tabelas

podem ser observadas na página seguinte, estando divididas por dados recolhidos à totalidade dos participantes e por dados recolhidos somente aos teletrabalhadores.¹

O conjunto total de participantes do estudo encontra-se dividido em estruturas de agregado familiar diversas, apresentando-se quatro tipologias de agregado familiar com a presença de três agregados familiares dentro delas. Cada um dos agregados familiares tem como requisito um dos elementos familiares se encontrar em regime de teletrabalho no momento das entrevistas realizadas, pelo menos. Esta divisão de estruturas familiares foi elaborada consoante o papel do teletrabalhador (em caso de mais de um, apenas um é o teletrabalhador central) na unidade familiar e composição da mesma:

- Estrutura familiar 1: teletrabalhador a residir sozinho;
- Estrutura familiar 2: teletrabalhador como um dos elementos do casal e sem presença de filhos no agregado familiar;
- Estrutura familiar 3: teletrabalhador como um dos elementos do casal e com presença de filhos no agregado familiar;
- Estrutura familiar 4: teletrabalhador a residir com progenitores.

Tabela 1. Composição de estruturas familiares.

Estrutura familiar 1	Estrutura familiar 2	Estrutura familiar 3	Estrutura familiar 4
OC89 - teletrabalhadora	AJ19 – teletrabalhador e companheira	VA13 – teletrabalhadora e cônjuge	TS91 – teletrabalhadora e mãe
MM34 – teletrabalhadora	CV21 – teletrabalhador e companheira	RJ01 – teletrabalhador e cônjuge	VF92 – teletrabalhador e mãe
IS70 – teletrabalhador	Fp91 – teletrabalhador e companheira	NN38 – teletrabalhadora e cônjuge	BL02 – teletrabalhadora, mãe e pai

¹ Apenas estão esplanadas nas tabelas os dados com mais de 0% de resposta para efeitos de síntese do presente estudo.

Tabela 2. Dados sociodemográficos em comum da totalidade de participantes.

(n=22)		
n (%)		
Habilitações literárias		
1º ciclo	1	(4,5%)
2º ciclo	1	(4,5%)
3ºciclo	2	(9,1%)
Licenciatura	10	(45,5%)
Mestrado	8	(36,4%)
Atual situação profissional		
Regime laboral de tempo inteiro (full-time)	20	(91,0%)
Regime laboral de tempo parcial (part-time)	1	(4,5%)
Desempregado	1	(4,5%)
Regime de teletrabalho		
Sim	13	(59,1%)
Não	9	(40,9%)
Tipologia de teletrabalho		(n=13)
A tempo integral	8	(61,5%)
A tempo parcial	5	(38,5%)
Início de teletrabalho		(n=13)
Prévio à pandemia Covid-19	2	(15,4%)
Durante a pandemia Covid-19	11	(84,6%)

Tabela 3. Dados sociodemográficos restritos a teletrabalhador.

	(n=12)		
	n	(%)	
Relação contratual			
Contrato de trabalho sem termo	9	(75%)	
Contrato de trabalho a termo certo	2	(16,7%)	
Contrato de trabalho a termo incerto	1	(8,3%)	
	M	DP	Min.-Máx.
Anos a laborar na atual entidade patronal	5,67	5,65	1-20
Tipologia da empresa			
Pública	1	(8,3%)	
Privada	10	(83,3%)	
Outra opção: Público-privada	1	(8,3%)	
Dimensão da empresa			
Menos de 50 colaboradores	5	(41,7%)	
Entre 50 e 200 colaboradores	5	(41,7%)	
Entre 501 e 1000 colaboradores	1	(8,3%)	
Mais de 1001 colaboradores	1	(8,3%)	

Localização física da entidade patronal

Norte	11	(91,7%)
Área Metropolitana da Região Autónoma dos Açores	1	(8,3%)

Estado civil

Solteiro(a)	9	(75,0%)
Casado(a)	3	(25,0%)

Filhos

Sim	3	(25,0%)
Não	9	(75,0%)

	M	DP	Min-Máx.
Número de filhos	1,33	0,58	1-2
Idade de filhos	5	3,56	1-8
Localização de filhos durante regime de teletrabalho		(n=3)	
O(s) meu(s) filho(s) fica(m) comigo na residência	1	(33,3%)	
O(s) meu(s) filho(s) fica(m) numa instituição de apoio formal no cuidado de crianças	2	(66,7%)	

2.2.2. Procedimento de recolha de dados

Nos momentos iniciais deste estudo, como referido previamente, foram elaborados questionários *online*, via *Google Forms*, como base de recolha de dados quantitativos. Com a incapacidade de prosseguir com esta metodologia, foram feitas as alterações devidas ao estudo e construção do mesmo para uma natureza qualitativa. Posto isto, teve-se como base de orientação as escalas psicométricas, que previamente seriam utilizadas, para a elaboração dos guiões das entrevistas. Estes apresentam questões direccionadas aos pontos de interesse do presente estudo: conflito trabalho-família, equilíbrio trabalho-família, facilitação trabalho-família, apoio organizacional e satisfação com a família/com o trabalho. Não foram realizados pré-testes aos guiões de entrevista, devido ao curto espaço de tempo disponível para conclusão do presente estudo, tendo sido apenas sido recebido a orientação e validação por parte da orientadora.²

Relativamente à escolha de participantes e agregados familiares viáveis ao presente estudo, foi feito um aproveitamento de dados e possíveis participantes a partir da listagem de participantes da fase inicial de estudo: participantes/agregados familiares que responderam ao questionário quantitativo através do *Google Forms*. Posto isto, utilizou-se uma amostragem por conveniência, com pedidos novos de colaboração aos teletrabalhadores/agregados familiares que tivessem respondido na totalidade como unidade familiar, deixando à parte agregados familiares com falta de respostas de membros familiares. Foi feita uma dedução, a partir deste fator, como possível previsão para a aderência a este novo pedido de participação.

Ademais foram aproveitados os dados do questionário quantitativo referentes a informações sociodemográficas dos participantes, como forma de não impor novo preenchimento aos mesmos, tendo os mesmos sido analisados através do *Microsoft Office Excel* com recurso a análises descritivas das múltiplas variáveis. Quanto ao consentimento informado, foram realizadas as alterações necessárias para o adequar ao novo método de investigação científica e respetivos procedimentos a serem feitos.³

Após o pré-mencionado, aquando o contacto com os participantes, mais concretamente com o teletrabalhador do agregado familiar, procedeu-se à marcação

² Guião de entrevista semiestruturada direccionado a teletrabalhador e outros membros familiares encontra-se disponíveis nos anexos.

³ Consentimento informado e questionário sociodemográfico encontram-se disponíveis nos anexos.

prévia das entrevistas, considerando a disponibilidade dos diversos agregados familiares, com preenchimento prévio do novo consentimento informado. As entrevistas foram realizadas *online* através de diversas plataformas disponíveis, como por exemplo *Zoom*. Deixou-se ao critério dos respetivos participantes qual a plataforma que considerariam mais prática para os mesmos, de forma a tornar todo o processo mais fácil e prático para os mesmos. A opção de efetuar as entrevistas semiestruturadas através de recursos tecnológicos deveu-se à maior segurança a nível de saúde, tanto para a investigadora como para os participantes, bem como permitir um distanciamento social face à situação atual de pandemia. A duração das entrevistas teve uma média de 40 minutos, sendo que no início de cada uma foi reforçada a intenção de gravação das mesmas apenas para efeitos de transcrição e análise posterior do conteúdo pela investigadora. As transcrições, apresentando conteúdos pessoais da vida dos agregados, ficaram anónimas e sem apresentação das mesmas a terceiros, sendo somente apresentados excertos de interesse mediante resultados e intercalação com literatura.

Posto isto, foram realizadas análises de conteúdo (Bardin, 2016) à totalidade das 22 entrevistas com a intenção de retirar pontos-chave e de interesse referidos nas diferentes questões realizadas, para que posteriormente fosse feita uma análise única de cada agregado familiar. Após a síntese de conteúdo de cada agregado familiar, o procedimento seguinte focou-se na análise de semelhanças e diferenças entre agregados familiares com a mesma estrutura e, posteriormente, o mesmo processo entre estruturas familiares. Estas sínteses permitiram observar níveis de semelhança e discrepância, por forma a compreender como o teletrabalho influencia cada agregado familiar e/ou estrutura familiar e que fatores poderão ser benéficos ou menos benéficos para as dinâmicas familiares.

3. Resultados

3.1. Análise e interpretação de resultados

Ser-se-ão apresentadas as análises e interpretação de resultados mediante as fases de análise realizadas. Iniciar-se-á pela apresentação das análises e interpretação de resultados provenientes dos agregados de cada estrutura familiar com as semelhanças e discrepâncias entre agregados familiares pertencentes à mesma estrutura familiar, seguindo-se para um processo semelhante de compreender pontos em comum e diferenças entre as estruturas familiares. As respetivas grelhas de categorização de cada agregado familiar encontram-se disponíveis na secção Anexos.

3.1.1. Análise e interpretação de resultados das estruturas familiares

3.1.1.1. Estrutura familiar 1

Agregado familiar – OC89

No que respeita ao respetivo agregado familiar foi possível verificar a existência de vantagens e desvantagens associadas ao teletrabalho, sendo que a frequência de unidades de registo é proporcional (1-1). É mencionado que o teletrabalho auxilia na conciliação das múltiplas responsabilidades na vida da teletrabalhadora, no entanto este regime laboral está associado a uma grande acessibilidade a equipamentos de trabalho, podendo por vezes a teletrabalhadora resolver situações pontuais fora do horário de trabalho

“nós termos o trabalho em casa e sempre que temos necessidade de resolver alguma situação vamos lá e resolvemos. Às vezes fora do horário dito do trabalho e então isso às vezes... estamos no meio de alguma coisa e vamos lá e fechamos o assunto”.

Em termos de conflito trabalho-família não foram constatados relatos que se incluíssem nesta categoria.

Face ao equilíbrio trabalho-família é descrito pela teletrabalhadora um enorme sentido de organização, planeamento de atividades, manutenção de horários e rotinas e, por sua vez, uma boa gestão de tempo. Através destas estratégias utilizadas pela teletrabalhadora é-lhe possível dedicar mais tempo a assuntos pessoais/familiares/lazer. No que concerne a fatores externos, a própria observa que existe um respeito por parte

dos outros em termos de compreenderem que se encontra a trabalhar e não está disponível para outras matérias. Assim sendo, tanto a perceção da própria teletrabalhadora, como a sua perceção sobre os outros relativamente à sua capacidade de equilíbrio é positiva

“Eu acho que articulo bem.... Sou bastante focada! Quando estou a fazer uma tarefa, estou só a fazer uma tarefa. Quer dizer.... Dizem que as mulheres conseguem fazer mais que uma tarefa ao mesmo tempo, o que é verdade! Mas eu sou bastante focada por isso não deixo de fazer uma coisa ou outra.”

“Eu acho que eles vêm da mesma forma como se eu estivesse no trabalho, cumprem os horários. Sabem mais ou menos o horário que eu estou a trabalhar e os horários que eu tenho para a pausa do almoço ou assim... E costumam interromper-me só nesses momentos!”.

Quanto à facilitação trabalho-família constatou-se que a teletrabalhadora perceciona que o contexto laboral ao a forçar a lidar com diversos tipos de pessoas, permitiu que adquirisse maiores níveis de tolerância e calma perante o outro, bem como hábitos da sua vida em termos de organização e planeamento que transferiu para o campo profissional, indicando efetiva presença de facilitação no agregado familiar.

Na categoria apoio organizacional apenas se verificou conteúdo na subcategoria existência de apoio, havendo como base uma enorme flexibilidade por parte a organização face a necessidades pessoais/familiares dos seus trabalhadores, tal como a existência de apoio pessoal como profissional por parte de colegas de trabalho e supervisores

“Sim, sim, sem dúvida! Nós no trabalho temos imensa... Não digo disponibilidade, mas flexibilidade em podermos, durante o horário de trabalho, podermos resolver algumas situações da nossa vida particular e... Sem qualquer problema! Desde que as coisas estejam feitas! Eu graças a Deus tenho um patrão que liga muito à vida pessoal e está sempre a perguntar se estamos bem e isso... Se queremos alguma coisa, se tivermos alguma coisa para resolver que estamos à vontade! Por isso sim... temos essa “abertura”!”.

Na satisfação com família e com trabalho, a teletrabalhadora acredita que exista uma influência bidirecional entre a satisfação com família e com o trabalho. Especificamente à satisfação com família, a teletrabalhadora apresentou relatos pertencentes à subcategoria satisfação familiar, devido à manutenção do respeito, compreensão sobre o tempo e horário de trabalho. Por fim, relativamente à satisfação com trabalho, verificou-se que apenas a subcategoria insatisfação laboral foi preenchida, cujos motivos basearam-se na extensão temporal em regime de teletrabalho, ou seja, apesar de haver satisfação laboral nos inícios de teletrabalho, a teletrabalhadora afirma que após um longo período em regime de teletrabalho já começa a ter alguns efeitos menos positivos: sentimento de excesso de invasão do domínio profissional no domínio pessoal/familiar

“Eu acho que cansamos de estar em casa, de estar sempre.... E no meu caso foi misturar, estar tudo junto! O trabalho e a casa... chega a uma altura que começa a sufocar, a ocupar muito espaço o trabalho dentro de casa! Chega a uma altura em que se tem de voltar para o escritório, porque já está a começar a interferir um bocadinho no que é a dinâmica fora de trabalho!”.

Agregado familiar – MM34

No presente agregado familiar verificou-se a presença de vantagens sobre o teletrabalho, com uma frequência de duas unidades de registo e com base na maior flexibilidade associada e melhor conciliação das múltiplas tarefas da vida da teletrabalhadora, bem como permitir maior tempo de descanso com o alívio das deslocações.

Quanto à categoria conflito trabalho-família apresenta-se o conflito baseado no tempo (4 unidades de registo). Os motivos para a existência de conflito baseado no tempo neste agregado remetem-se à enorme dificuldade da teletrabalhadora em separar os momentos designados para o domínio profissional e para domínios mais privados, sendo que a mesma referiu que já apresentava esta tendência em regime presencial. Apesar de ser normativo para a teletrabalhadora esta mistura de domínios, refere que esta constante invasão de domínios e disponibilidade exacerbada para o domínio profissional lhe desencadeia maiores níveis de ansiedade

“Mas já antes de estar no regime de teletrabalho não conseguia! Ter sempre trabalho, preocupações e responsabilidades. Acho que essa questão também tem um pouco a ver com personalidades, há pessoas que têm a habilidade de desligar e há quem não tenha. Como em questões de trabalho, que nunca acaba, há sempre trabalho.... Há quem tenha mais dificuldade em desligar e é o meu caso! Não sinto que o teletrabalho tenha agravado essa questão, acho que se manteve!”.

Ademais, existe alguma tensão por parte de alguns elementos do núcleo social da teletrabalhadora, em termos de requerer tempo da mesma enquanto em regime de teletrabalho, isto é, os mesmos não apresentam compreensão sobre o que é o teletrabalho e o que isso implica. Igualmente, a teletrabalhadora menciona que elementos do seu núcleo social afirmam que a mesma não apresenta equilíbrio na sua vida, mas sim conflito entre domínios.

Perante a categoria equilíbrio trabalho-família, esta possui cinco unidades de registo em termos de frequência, estando mais presente comparativamente ao conflito trabalho-família (5-4). Os motivos que assentam o conteúdo do equilíbrio é a capacidade de a teletrabalhadora conseguir conciliar todas as suas responsabilidades com maior flexibilidade e, por sua vez, o teletrabalho permitir uma melhor gestão de tempo e de atividades

“Só a nível da flexibilidade de tempo para fazer outras coisas, ou seja, depois eu compenso. Se saiu para uma consulta, por exemplo, compenso um bocadinho mais! Lá está como é um trabalho que não acaba tens de segmentar, segregar e depois pões por objetivos, o objetivo do dia é aquele e geres! Estando em casa permite-me uma gestão de tempo melhor!”.

Adicionalmente o respeito e compreensão por parte de familiares permite que a mesma consiga conciliar as suas atividades, sem constante interferência externa. Posto isto, a própria teletrabalhadora acredita que possui um bom equilíbrio trabalho-família, devido à mesma estar habituada à elevada permeabilidade de domínios, bem como a perceção de equilíbrio por parte de outros familiares sobre o mesmo tópico.

Referente à facilitação trabalho-família a teletrabalhadora afirma que o contexto laboral permitiu compreender melhor o outro e as suas intenções verdadeiras, ou seja, que nem toda a gente apresenta boas intenções e que começo a ter essa cautela em domínios mais privados. Através disto, não se constata a presença efetiva de facilitação.

No apoio organizacional apresenta-se tanto a subcategoria inexistência de apoio como de existência de apoio, sendo que a frequência de unidades de registo sobre a inexistência de apoio é mais elevada (3-1). Sobre a inexistência de apoio, os motivos de base descritos pela teletrabalhadora remetem à falta de flexibilidade por parte da organização, bem como inexistência plena sobre necessidades pessoais/familiares dos seus trabalhadores

“Não! Não, por isso é que eu faço escapadinhas! (risos) Tem de se gerir da melhor maneira. O que interessa são os resultados que tu produzes, mas claro que se disseses “vou sair às 3 da tarde, vou a uma consulta”, passado dois dias vais outra vez ao dentista, é mau visto! O que não significa nada, porque se produzes os resultados não interessa se o fazes em X tempo ou em X+1 Por isso não! Não existe abertura, nem existe essa partilha de visão, que tu podes...”

bem como a ausência de apoio profissional face a trabalhadores da organização e prejuízo a nível de apoio profissional entre colegas de trabalho e supervisores. Quanto à subcategoria existência de apoio, depreende-se a existência de apoio profissional para possível realização de atividades profissionais por parte da teletrabalhadora.

Face à satisfação com família e com trabalho, verificou-se a perceção de influência bidirecional da satisfação trabalho-família. Mais concretamente sobre a satisfação com família, constatou-se a presença de satisfação familiar, devido à compreensão, respeito e apoio que existe entre a teletrabalhadora e os restantes familiares sobre a sua atividade laboral em regime de teletrabalho

“O apoio é o de sempre, fazem-no a ouvir-te, partilha dos problemas ou das vitórias. Se precisar de alguma coisa estão sempre disponíveis. Não sinto que com o teletrabalho isso tenha mudado, acho que se manteve igual. Em termos de comunicação eu não ponho limites, eles já sabem que a comunicação está bem estabelecida! Se for um

telefonema durante o tempo de trabalho é porque é uma coisa mais urgente.”.

Por fim, relativamente à satisfação com trabalho, averigua-se a presença de insatisfação laboral, devido ao regime de teletrabalho ter acentuado problemas prévios da organização ao nível do reconhecimento e partilha, bem como maiores dificuldades comunicacionais entre colegas de trabalho.

Agregado familiar – IS70

No presente agregado familiar foi possível observar-se a presença de vantagens e desvantagens sobre o teletrabalho, havendo uma proporção de frequências maior nas vantagens comparativamente às desvantagens (2-1). Ao nível das vantagens é referido o alívio que existe relativamente às deslocações, bem como a disponibilidade imediata para poder realizar outras atividades de campo mais pessoal. Já nas desvantagens é mencionado o fator isolamento social e falta da dinâmica de trabalho em equipa

“Consigo fazer tudo que tenho a fazer e com mais facilidade por estar logo em casa e perto do meu ambiente mais pessoal...”.

Quanto à categoria conflito trabalho-família não se verificou relatos pertencentes à mesma.

Nomeadamente sobre a categoria equilíbrio trabalho-família, esta foi composto por uma frequência de sete unidades de registo, sendo que o seu conteúdo remete à manutenção de rotinas e horários, o que, por sua vez, auxilia o teletrabalhador a separar os momentos dos diferentes domínios e estar de imediato disponível para assuntos mais pessoais/familiares/domésticos no tempo devido. Igualmente foi mencionado a existência de um local próprio na residência para efetuar as atividades laborais e permitir uma maior concentração

“Foco-me no trabalho durante o horário laboral! Não deixo que outras coisas se intrometam. Às vezes nas pausas normais aproveito e trato de alguma coisa da casa, mas fora isso não! Tento fazer como se estivesse no escritório.... Também arranjei um espaço em casa para trabalhar e tentar não me distrair, ter mais concentração!”.

O respeito e compreensão dos outros também foi referido como fator para um equilíbrio do teletrabalhador, por permitir a maior ausência de interferências familiares no domínio profissional. Por fim, o teletrabalhador acredita possuir um bom equilíbrio, bem como a percepção do outro sobre o mesmo nesse tema.

Na facilitação trabalho-família o teletrabalhador mencionou que o teletrabalho fez com que ganhasse maiores capacidades de organização e de gestão, o que lhe possibilitou ter essa mesma organização e gestão no domínio familiar e doméstico. Igualmente proferiu a sua capacidade de empatia utilizada em domínios pessoais, que o auxiliou a ter mais empatia e tolerância em situações de domínio profissional. Assim, verifica-se a existência efetiva de facilitação.

Face ao apoio organizacional, tanto a subcategoria inexistência de apoio e existência de apoio foram preenchidas, sendo que a inexistência de apoio apresenta menor frequência de unidades de registo (1-3). Do lado da inexistência de apoio é mencionada a ausência de formações relativamente ao teletrabalho e desafios latentes ao mesmo, por forma a auxiliar trabalhadores que pudessem experienciar dificuldades neste novo regime de trabalho. Já do lado da existência de apoio é referida a flexibilidade que a organização tem possui perante necessidades pessoais/familiares dos trabalhadores, bem como não haver dificuldade na transição de regime presencial para regime de teletrabalho com os trabalhadores. Adicionalmente verificou-se a presença de contacto contínuo do teletrabalhador com colegas de trabalho, bem como disponibilidade de supervisores para dar apoio profissional

“A única coisa foi termos tudo preparado para começarmos a entrar em teletrabalho, haver contacto constante entre as equipas e managers.... Não perder o contacto e haver sempre feedback!”.

Nomeadamente sobre a satisfação com família e com trabalho, o teletrabalhador acredita na influência bidirecional da satisfação trabalho-família. Concretamente sobre a satisfação com família foi possível observar a existência de satisfação familiar, cuja base centra-se na compreensão, respeito e apoio da família externa sobre o que é o teletrabalho e o que implica

“Estou muito satisfeito. Eles percebem que estou a trabalhar e a nossa dinâmica mantém-se.... Como disse antes, apenas contactam em

horário de trabalho se for urgente.... Ou esperam pelas minhas pausas.... Não mudou muito. Continua a haver o respeito pelo meu tempo a trabalhar... ”.

Por fim, na satisfação com trabalho, presencia-se a satisfação laboral, em muito associada ao alívio das deslocações e maior tempo de descanso por parte do teletrabalhador.

Síntese de análise e interpretação de resultados da Estrutura familiar 1

Mediante os resultados expostos em cada agregado familiar pertencente à Estrutura familiar 1 foi possível analisar semelhanças e discrepâncias entre os mesmos, por forma a criar uma interpretação geral e possíveis inferências:

- Manutenção de rotinas e horários indicam maiores níveis de equilíbrio trabalho-família;
- Existência de facilitação efetiva, baixos níveis de conflito trabalho-família;
- Quanto mais níveis de inexistência de apoio, maiores níveis de conflito trabalho-família existirão;
- Equilíbrio na proporção entre vantagens e desvantagens, ou maior nível de vantagem, indica níveis maiores de equilíbrio trabalho-família;
- Perceção de bidirecionalidade da influência de satisfação trabalho-família;
- A presença de comunicação eficiente no agregado familiar indica satisfação familiar;
- Maior permeabilidade de domínios, indica maior conflito trabalho-família.

3.1.1.2. Estrutura familiar 2

Agregado familiar – AJ19

Relativamente aos resultados obtidos neste agregado, tanto pelo teletrabalhador como pela companheira, verificou-se a existências de relatos sobre vantagens e desvantagens do teletrabalho, com uma frequência de presença quase proporcional (6-5). As vantagens têm vários motivos, começando pela questão de deslocações, em que o teletrabalho proporciona o alívio das deslocações, tanto a nível financeiro como a nível de desgaste físico e psicológico; a possibilidade de permitir ao teletrabalhador mais tempo para dedicar à esfera pessoal/familiar; a proximidade entre o casal a nível de

comunicação; o aumento dos níveis de produtividade, devido à ausência de interrupções por parte de colegas de trabalho; e o aumento na comunicação entre colegas de equipa e superiores, com consequente fortalecimento da força de trabalho e organização em geral

“Imagine, se fosse em regime presencial, depois chegaria a casa, ia ter com ela e a viagem que fazia até a casa.... Já tinha desaparecido isso tudo! Tinha ficado lá no escritório, guardava isso para mim! Depois era se calhar dia após dia e acabava por criar um efeito mais negativo. Ao estar aqui em casa acaba por aliviar muito mais, dá para falarmos à vontade, é mais fácil!”

“Acaba por ligar a empresa duma forma diferente! Senão acabaria, se calhar por ser mais solitário, mas depende dos empregos! No meu tipo de emprego, se me disserem o que é para fazer, eu faço e chego ao fim do dia e entrego o que tiver de entregar e está feito!”.

Quanto às desvantagens, um tópico muito mencionado foi o aumento da carga laboral e pressão laboral associada ao teletrabalho, bem como a extensão das atividades profissionais para momentos designados à família ou tempo pessoal e, por vezes, consequente perda de disponibilidade para esses mesmos domínios; e a manutenção de custos administrativos que existe por parte da organização e poder ter alguma consequência posterior

“porque com o teletrabalho, por coincidência, acabamos por ter mais trabalho.”

“O facto de não ter tanta disponibilidade, porque passa o tempo todo à frente do computador”.

Em relação ao conflito trabalho-família, identificou-se a presença de um único género de conflito trabalho-família no agregado familiar: conflito baseado no tempo (7 unidades de registo). Os relatos associados baseiam-se na dificuldade do teletrabalhador em conseguir separar os momentos para cada domínio, havendo uma invasão do tempo profissional em momentos que seriam dedicados à família. Esta dificuldade aumentou em regime de teletrabalho, devido à enorme acessibilidade que existe sobre os equipamentos de trabalho e extensão das atividades laborais além do horário de trabalho. Igualmente, a flexibilidade de horário que o teletrabalhador apresenta faz com que o mesmo não tenha

obrigatoriamente de iniciar funções a uma determinada hora e, conseqüentemente, acontecerá terminar após o horário normal de trabalho. Esta falta de manutenção de horários proporciona, mais uma vez, uma interferência do domínio profissional no domínio familiar

“No início deste ano foi um caos autêntico, porque havia muito trabalho e chegava ao ponto de quase me esquecer de ir almoçar ou esquecer-me de jantar às vezes.”

“Um colega de trabalho que chegava àquelas horas, não fazia mais nada e pronto! O “teletrabalhador” é aquela pessoa que fica a trabalhar mais horas e deixa tudo feito.... Eu censurava um pouco a postura, se calhar o outro é que estava correto ou não, não é? Por que é que nós também não adotamos essa postura em casa, se efetivamente temos um horário e cumprimos o trabalho? Porque não fazemos o mesmo horário ao estar aqui em casa?”.

Na categoria equilíbrio trabalho-família, constata-se a existência de maior frequência de unidades de registo nesta categoria comparativamente ao conflito trabalho-família (12-7). Em termos de motivos que originaram este evidente equilíbrio dentro do agregado familiar poder-se-á começar pela concentração e foco que o teletrabalhador apresenta nos momentos laborais. O mesmo refere que evita distrações ao máximo, aproveitando as pausas ao longo do dia para efetuar outras tarefas de índole doméstico e familiar, sendo que também a companheira frisou este ponto de interesse

“Eu acabo por fazer uma espécie de gestão como se estivesse no escritório, ou seja, se estiver a trabalhar eu nunca mexo no telemóvel no dia a dia de trabalho. Então se estiver mais ou menos quase na hora de trabalho, da parte da manhã ou da parte da tarde, eu foco-me no trabalho! Quando chega a horas, por exemplo, do almoço ou do lanche ou coisa assim de pausa, eu aí desligo completamente do trabalho. Tem de ser, tenho de parar! Aproveito esses momentos para articular as ideias, coisas que tenho em casa para fazer.”.

Em termos de interferência familiar pela companheira, esta foi vista como residual tanto pelo teletrabalhador como pela companheira, havendo perceção mútua de que existe

respeito e compreensão pelo o que é o teletrabalho em contexto residencial, bem como o que isso implica. Outro aspeto referido foi a comunicação entre casal sobre questões laborais, que poderiam ter impacto na dinâmica familiar, que permitiu uma reflexão da parte do teletrabalhador e, por sua vez, auxiliá-lo a atingir maiores níveis de equilíbrio trabalho-família

“De certa forma ao comentar as coisas com a “companheira”, ela incentivava-me, começava a pensar as coisas doutra forma para fazer uma melhor gestão, lidar com coisas de forma diferente.... Por exemplo, aproveitando certas atitudes que outras pessoas na empresa tinham que se calhar não eram assim tão más se eu as fizesse também em certas coisas. Isso, a parte familiar, ajudou a que em termos de gestão a conseguisse fazer melhor.”.

Ao nível de responsabilidades domésticas e familiares, compreendeu-se a existência de distribuição das mesmas pelo casal, consoante a disponibilidade de cada um, o que permitiu um melhor equilíbrio no agregado familiar.

Quanto ao teletrabalhador, o mesmo salientou que para adquirir uma melhor conciliação das múltiplas responsabilidades de domínios, começou a criar prioridades face a pedidos de colegas de trabalho, não atendendo a tudo o que lhe era e é solicitado

“Por muito estranho que pareça, desliguei-me das pessoas, ou seja, os colegas de trabalho, nós damo-nos todos bem e não tenho nada contra eles, só que como estamos todos em teletrabalho existe uma certa necessidade de às vezes querer ter respostas. Então estão sempre a... Ou a mandar mensagens pelo Skype ou coisas assim do género. E.... Simplesmente, quando nós recebemos uma mensagem normalmente era porque havia algo urgente para dar uma resposta ou algo assim do género. E no dia-a-dia já chegas ao ponto de perceber que afinal não há assim tanta urgência. As pessoas.... Comecei a perceber que se fosse urgente, as pessoas ligavam!”.

Posto isto, e por fim, tanto o teletrabalhador como a companheira apresentam a perceção de existência de equilíbrio da parte do teletrabalhador, bem como a possível perceção do outro sobre o respetivo assunto.

Em termos de facilitação trabalho-família, apenas se obteve resposta válida do teletrabalhador em que o mesmo referiu que o teletrabalho e a pressão e carga laboral associada permitiu-lhe fazer uma maior valorização do tempo pessoal/familiar, tentando apresentar cada vez mais competências que vão de encontro a essa mesma valorização como, por exemplo, gestão de tempo e de atividades aprimorada. Assim, existiu facilitação efetiva por parte do teletrabalhador.

Quanto à categoria apoio organizacional, tanto a subcategoria de inexistência de apoio como de existência de apoio estão presentes, sendo que a inexistência de apoio se encontra muito menos enfatizada comparativamente à existência de apoio (2-7). Ao nível da inexistência de apoio refere-se reflexão da necessidade sobre aumentar o número de força de trabalho, por forma a aliviar a pressão colocada nos trabalhadores, bem como a existência de alguma desorganização de gestão por parte de supervisores e que eventualmente tem impacto na rotina laboral do teletrabalhador. Já na subcategoria existência de apoio, verificou-se nos relatos dois dos elementos do casal a presença de apoio organizacional, apoio profissional e apoio pessoal, tanto por parte de supervisores como por parte de colegas de trabalho, sendo que a organização disponibilizou desde logo os equipamentos necessários para a realização das tarefas profissionais e apresenta uma elevada flexibilidade perante necessidades pessoais/familiares dos seus trabalhadores.

“Em termos de apoio nunca me viraram as costas. Apesar de termos percebido que a gestão está um bocado “maluca”, nunca houve pessoas a dizer que não! Sempre que foi preciso algum tipo de ajuda, apoio eles sempre estiveram lá para dar alguma ajuda! Nem que fosse só para desabafarmos da maluquice que os gestores estavam a fazer!”.

Esta noção de existência de apoio por parte de supervisores e colegas de trabalho aumentou em regime de teletrabalho, de acordo com o relato do teletrabalhador. Sobre questões de aderência ao teletrabalho e intenção de manutenção do regime, constatou-se uma enorme abertura e disponibilidade da organização face às necessidades dos seus trabalhadores

“no dia seguinte disse “bem ó malta isto já está a ficar mal, mas vocês vão-me desculpar, mas eu a partir de amanhã não venho mais! Vou ficar em casa!” e todos eles começaram a dizer o mesmo. A empresa

começou logo a emitir um comunicado de que “malta a partir da próxima semana, para segurança de todos, vamos todos ficar em casa!”. Não perderam tempo!”

“Também a empresa lhes deu liberdade para quando quisessem voltar ao escritório, acho que as medidas foram mais flexíveis! Mas caso quisessem manter-se em casa, poderiam manter-se! Hm.... Fica sempre à vontade.... Ou caso pessoas que não tivessem condições em casa, poderiam ir para o escritório, havia esse à vontade! Fizeram o que poderiam ter feito, tinham sempre esta flexibilidade.”

No que respeita à satisfação com a família e com o trabalho, evidencia-se que os dois elementos do agregado familiar acreditam que existe uma influência bidirecional entre as satisfações do domínio profissional e familiar. Mais concretamente sobre a satisfação familiar, os dois elementos do casal referiram sobre a presença de uma boa satisfação para com o seu ambiente familiar, baseando-se na compreensão, apoio e comunicação eficiente que ocorre entre o casal

“Sim é muito positivo! Não tenho nada a dizer, ela.... Não tenho mesmo nada a apontar! Ela tem sido impecável! O estar presente.... Eu, por exemplo, trabalho numa área que ela não percebe muito, assim como ela trabalha numa área que eu não percebo muito! Mas o explicar os problemas, quer seja a nível profissional quer seja a nível de lidar com as pessoas, às vezes o só desabafar um bocado.... Isso ajudou bastante, ajuda! É o facto de ela estar lá para dar uma resposta a todos as situações! Essa dinâmica, e vice-versa, acaba/acabou por melhorar em teletrabalho!”

Por último, quanto à satisfação laboral observou-se, mais uma vez, uma opinião congruente entre o casal, referindo que a mesma aumentou em regime de teletrabalho, muito em parte devido ao alívio sobre as deslocações morosas que o teletrabalhador teria de fazer em regime presencial, bem como a presença de um sentimento de maior segurança no que respeita à pandemia atual.

Agregado familiar – CV21

No respetivo agregado familiar verificam-se relatos associados a vantagens e desvantagens do teletrabalho (proporção 2-4), sendo que as vantagens se referem ao aumento de disponibilidade para atividades familiares e domésticas e o potenciar da relação no casal, visto que ambos se encontram em regime de teletrabalho. Quanto a desvantagens é descrito a invasão de espaços e dificuldade na distinção dos mesmos, bem como a falta de um espaço somente para cada elemento teletrabalhador, por forma a criar maior fluidez nas tarefas laborais. Igualmente é mencionado o prejuízo que existe entre colegas de trabalho e supervisores em regime de teletrabalho, o isolamento social.

Quanto à categoria conflito trabalho-família, apenas se observou a presença de conflito baseado no tempo, com uma frequência de oito unidades de registo. Os motivos originadores do conflito trabalho-família no agregado familiar centram-se na dificuldade do teletrabalhador em fazer uma separação de momentos designados para atividades profissionais e atividades familiares/lazer, isto é, denota-se uma invasão do domínio profissional no domínio familiar/pessoal

“Dá para conciliar, mas acho que.... Há uma maior dificuldade! Como estás sempre a pensar no trabalho, muitas das vezes levas o trabalho também para.... O trabalho está sempre em casa não é (risos), mas levas o trabalho relação, o que muitas das vezes não ajuda a desligar. Mas pronto é só isso!”

“a nível pessoal às vezes é um bocadinho chato, porque ele gosta de partilhar as ideias de negócio dele ou as ideias de trabalho dele e estou eu a relaxar nas férias e lá está ele a falar do trabalho, porque.... Quando eu chego às 5 da tarde e já acabou o meu trabalho, eu não penso mais nisso! Ele pensa bastante!”.

Igualmente foi referido pelo teletrabalhador a perda de tempo individual, devido à presença de vários domínios no mesmo contexto

“Lá está não há divisão do tempo, e é isso! Se calhar tenho menos tempo para estar sozinho, se calhar tenho menos tempo para.... Ou se não estou sozinho ou tenho tempo para estar sozinho, estou com a

família ou com a “companheira”. Talvez a nível pessoal não tenha esse espaço, é verdade!”.

Outro fator que contribui para o pré-mencionado remete-se à falta de manutenção de horários laborais, havendo uma conciliação de múltiplas tarefas durante o horário de trabalho que, por sua vez, depois apresenta impacto no horário final de trabalho e invasão de momentos familiares. Por último, é feita referência a momentos passados em que o teletrabalhador vivia com os seus pais, onde o mesmo experienciava maiores níveis de interferência familiar sobre o domínio profissional através de um maior número de interrupções

“Eu quando estava em casa era muito difícil (risos), era muito difícil isso, porque pronto.... Ou seja, quando eu estava em casa dos meus pais era muito difícil isso, porque estávamos todos em teletrabalho só que às vezes, nos momentos mortos ou fazem limpezas ou fazem alguma coisa que lhes apeteça, ou vão ao ginásio.... Pronto! Nos momentos em que não há trabalho as pessoas fazem qualquer coisa em casa e quase que os meus pais me arrastavam para isso (risos), com as responsabilidades de “oh vai limpar o teu quarto”, não sei.... Alguma coisa! Mas os meus pais não respeitavam muito isso, sem dúvida!”.

Relativamente ao equilíbrio trabalho-família, este encontra-se mais presente, em termos de frequência, em comparação ao conflito trabalho-família (11-8). É relatado pelos dois elementos do casal a compreensão e respeito que existe pelo o que é o teletrabalho e o que isso implica

“É assim.... Como nós não temos filhos (risos), nós temos sempre.... Estando em teletrabalho, conseguimos perceber isso muito bem! Se está na hora de trabalhar, é para trabalhar!”.

havendo a opinião por parte da companheira de que o facto de estarem ambos em regime de teletrabalho funcionou como ajuda nesse sentido. Igualmente o facto de se encontrarem ambos em teletrabalho proporcionou uma melhor conciliação do trabalho com o tempo conjugal. Esta presença mútua em regime de teletrabalho, segundo o teletrabalhador, faz com que o mesmo apresente um maior esforço para equilibrar os seus domínios. Ao nível de conciliação com responsabilidade familiares/domésticas, o

teletrabalho mostrou dar um maior equilíbrio em conjugação com responsabilidades laborais, havendo uma distribuição de responsabilidades familiares/domésticas entre o casal e consoante a disponibilidade de cada elemento

“Nós enquanto casal distribuímos um bocado as tarefas, ou seja, o “teletrabalhador”, por exemplo, cozinha sempre e eu trato sempre da roupa e depois ao fim-de-semana vemos quem está mais livre ou não para limpar a casa, por exemplo! Eu, por exemplo, ao domingo, nós costumamos almoçar a casa da minha família.... Ele se estiver muito ocupado vai na mesma, mas fica a trabalhar, ou seja, ele continua a ter aquele bocadinho de lazer. Almoça connosco, mas depois trabalha á mesma. Isso tudo depende da forma, do quão ocupados cada um de nós está! Depois sim, nós vamos gerindo o trabalho tendo em conta o trabalho que vamos ter nessa semana.”.

Quanto à perceção do teletrabalhador e da companheira sobre a capacidade de equilíbrio do teletrabalhador perante os vários domínios, ambos responderam afirmativamente à questão.

Face à facilitação trabalho-família foi referido o aumento do foco e concentração que houve do domínio profissional e transportado para o domínio pessoal/familiar, bem como um aumento na responsabilidade do próprio teletrabalhador. Igualmente foi mencionada o fator educação parental que auxiliou o teletrabalhador na sua vida profissional a lidar e interagir com diversas pessoas e a saber lidar melhor com divergências de opinião. Assim, verifica-se facilitação efetiva na perceção do agregado familiar.

Na categoria apoio organizacional constata-se a presença de tanto inexistência de apoio como existência de apoio, com uma proporção de 3-6 ao nível de frequência de unidades de registo. Quanto à inexistência de apoio, este é baseado apenas na falta muito notória de apoio profissional

“Eu não acho que exista grande apoio, ou seja, eles foram flexíveis com o facto de ele trabalhar longe, mas não acho que exista grande apoio, porque sempre que o “teletrabalhador” tem alguma dúvida ou questão

é ele que tem de explorar tudo sozinho. Eu nunca vi nenhuma situação em que ele tivesse alguma dúvida e fosse o chefe a esclarecer.”.

Pelo lado da existência de apoio, há uma ênfase na flexibilidade dada pela organização. Flexibilidade essa sobre o horário e sobre a disponibilidade de os trabalhadores efetuarem teletrabalho, sem essa necessidade estar ligada à questão da situação pandémica atual. Igualmente é mencionada a presença de apoio pessoal tanto por parte de supervisores como de colegas de trabalho

“Imagine nós não somos muitos na empresa, então o lá o responsável da empresa dá-nos completamente liberdade de nós fazermos o nosso horário, de fazermos o que temos a fazer.... Não havia qualquer problema caso aparecesse alguma coisa urgente mais pessoal.... Preocupam-se.... Até por que sou amigo do responsável da empresa, nós damos-nos muito bem. Também tem muito a ver com isso.”.

Referenciando a satisfação com a família e com o trabalho, os dois elementos do casal explanam a influência da satisfação do trabalho sob a satisfação com a família, bem como o oposto, isto é, a influência da satisfação com a família sob a satisfação laboral. Focando na satisfação familiar percebe-se que a compreensão, respeito pelo o que é o teletrabalho e comunicação eficiente e apoio entre o casal sobre desafios do domínio profissional são os pontos de referência para a respetiva satisfação. Por último, foram explanadas opiniões diferenciadas. Do lado do teletrabalhador, este acredita que houve um aumento da mesma, enquanto que a companheira acredita que se manteve

“Nunca tive outra situação, mas aumentou sem dúvida. Até porque a empresa é Açoriana e estou a trabalhar nos Açores e com a “companheira” no Porto, ou seja, no o facto de me dar essa possibilidade de trabalhar perto da “companheira” no Porto aumenta já a minha satisfação.”

“Acho que se manteve igual, ou seja, quando ele trabalhava lá nos Açores com o seu chefe e agora à distância, acho que ele se manteve bastante satisfeito com o trabalho.”.

Agregado familiar – Fp91

No respetivo agregado familiar existiu relatos congruentes para as subcategorias vantagem e desvantagem, contudo existe desproporção entre as mesmas no que se refere à frequência das unidades de registo (1-4 respetivamente). A única vantagem referida ia de encontro ao facto de o teletrabalho proporcionar uma maior concentração no teletrabalhador, devido à ausência de interrupções por parte de colegas de trabalho. Nas desvantagens é referido de forma significativa a insegurança que o teletrabalho trouxe para o teletrabalhador ao nível de manutenção do posto de trabalho associado ao contrato de trabalho presente, bem como a sua influência negativa na companheira

“Ele vê o teletrabalho como algo mau! Por causa da situação que está, da insegurança. Se estivesse efetivo se calhar já não pensaria assim. Não está contente, está com medo...”

“Mesmo quando ele, em teletrabalho, apesar de às vezes estar a jogar, é porque não tem nada para fazer, mas acho que ele anda muito mais preocupado e muitas vezes também passava essa preocupação para mim! Lá está tem medo de estar em teletrabalho e depois não poder voltar, porque como ele não está a contrato a vontade dele é ir trabalhar presencialmente!”.

Igualmente existe a perceção do próprio teletrabalhador de que em regime de teletrabalho o mesmo apresenta maior necessidade de justificar o trabalho desenvolvido, bem como a perceção de que o teletrabalho apresenta maior carga laboral

“parece que estou sempre a trabalhar.”

“Por outro lado, não gosto de teletrabalho, porque tu sentes.... Imagina, por exemplo, estás num dia de trabalho em que não foi muito produtivo, fizeste pouco, mas o pouco que fizeste foi lá e apresentaste o teu trabalho. Se fizeres o mesmo num dia de teletrabalho ninguém te diz a ti, mas vão pensar: “olha ele está em casa e não faz nenhum!”, ou seja, parece que tens sempre aquela tendência de justificar coisas que fazes, então estás mais stressado, porque achas que no trabalho quem lá está vai sempre achar que fazes pouco ou que te estás a baldar.”

Quanto ao conflito trabalho-família verificou-se a presença de dois tipos de conflito neste agregado familiar: conflito baseado no tempo e conflito baseado na pressão. O conflito baseado no tempo encontra-se mais presente em comparação ao conflito baseado na pressão (6-2 unidades de registo). É referido de forma notória que em teletrabalho o teletrabalhador acaba por laborar muito mais fora de horas comparativamente ao regime presencial, levando à noção de que em teletrabalho existe uma maior interferência do domínio profissional no domínio pessoal/familiar, bem como a perda de tempo pessoal/familiar em função disso

“Ligaram-me fora de horas e eu atendo, tudo muito bem por que a gente tem de falar direito, mas depois desligo o telefone e “fogo! Estão sempre a ligar-me, já tenho de fazer mais cenas para amanhã!”. Custa um bocado isso!”

“O que é estranho, porque ao estar em teletrabalho deveria de ter mais tempo com ela, mas não, é ao contrário.”

“Não! Está sempre a falar com alguém. Com o colega de trabalho mais próximo, a receber emails do patrão a pedir para fazer aquilo e aquilo. Ele está sempre disponível e muitas vezes não descansa. Agora já descansa mais um bocadinho, mas está sempre...”

como prejuízo da continuidade de realização de atividades pessoais/familiares em função de atividades laborais

“Ele nos dias de folga ou até nos dias de férias, ele estava sempre... O patrão esquecia-se e o patrão ligava-lhe. Era capaz de parar o que estava a fazer e fazer coisas para o patrão.”

No que concerne ao equilíbrio trabalho-família, este apresenta maior frequência de unidades de registo face ao conflito trabalho-família (11-8). As menções para esta categoria referem-se ao maior equilíbrio que existe entre as responsabilidades múltiplas do casal, nomeadamente permitir ao teletrabalhador que o mesmo consiga responder a todas as exigências com uma melhor gestão. Ademais, um aspeto falado e que permitiu em muito o equilíbrio trabalho-família no contexto residencial foi a criação de um local próprio, apenas designado para atividades laborais e que, por sua vez, desencadeasse o menor número possível de interferências/interrupções familiares e maiores níveis de

concentração, sendo a comunicação eficiente entre o casal e respeito pelo que é o teletrabalho bases importantes para o referido

“No meu caso não houve nada disso, porque se estiver no computador a fazer alguma coisa basta dizer “olha estou no trabalho”, não houve stress com isso! Até em casa, foi na sala que eu arranjei o sítio, e a “companheira” evita que, mesmo gostando de ir lá para a sala ver televisão, sabe que não dá por eu estar em trabalho. Teve de haver um diálogo inicial, porque eu sei que me ia distrair se assim não fosse.... Então foi “de X a X não me “chateies” (não é chateies, mas é por outras palavras)”, senão eu distraia-me e nem uma coisa, nem outra!”.

Igualmente foi feita uma adequação de horários familiares com os horários laborais do teletrabalho, no sentido de conciliar horários de refeições, por forma a criar rotinas, gestão de tempo e permitir um maior convívio entre os elementos do agregado familiar. Quanto a distribuição de tarefas entre o casal, parece existir uma maior tendência para o elemento feminino do casal em termos de responsabilidades domésticas, o que, por ventura, alivia as responsabilidades dessa natureza sobre o teletrabalhador. Por fim, tanto o teletrabalhador como a companheira afirmam haver um bom equilíbrio da parte do teletrabalhador, pelo mesmo conseguir responder a todas as suas responsabilidades.

Ao nível da facilitação trabalho-família foi mencionada a maior valorização do tempo familiar em regime de teletrabalho, devido ao aumento de disponibilidade laboral neste regime, bem como a melhoria nas capacidades de organização por parte do teletrabalhador e cuidados relativamente a proteção de dados profissionais da companheira. Observa-se uma facilitação efetiva por parte do teletrabalhador.

Sobre a categoria apoio organizacional, tanto a inexistência de apoio como a existência de apoio apresentam unidades de registo, com uma maior incidência sobre a subcategoria existência de apoio (5-7). Relativamente à inexistência de apoio, denota-se a falta de preocupação sobre as questões desafiantes do teletrabalho, com a ausência de medidas de apoio sobre o mesmo. O mesmo se denota que teria sido benéfico para o teletrabalhador, pois a falta de apoio organizacional nesta valência proporcionou desafios e consequências no bem-estar do teletrabalhador com a adaptação ao teletrabalho

“Foi complicada, porque eu andava stressado principalmente nos primeiros tempos. Acordava algumas vezes à noite a pensar no que tinha de fazer no dia a seguir, depois adormecia e esquecia-me de picar, porque é picagem online. Nesse aspeto, até entrar no ritmo, foi complicado!”.

Quanto ao apoio sentido por parte de supervisores e/ou colegas de trabalho, foi descrito que por parte de supervisores houve alguma falta de preparação para a nova realidade, bem como a falta de apoio de colegas de trabalho com quem o teletrabalhador efetua atividades laborais de uma forma indireta.

“Agora os outros colegas de trabalho são um bocadinho.... Picuinhas, ou seja, começam a reclamar que ele tem folgas ao fim-de-semana, começam a reclamar porque podem estar em casa e eles não podem por causa do trabalho em si que não dá para fazer em teletrabalho. Aquela inveja de colegas de trabalho que é esperado nas empresas. Só que lá também fazem um pouco queixinhas por tudo e por nada e se alguém pediu ajuda a ele e ele não atendeu isso logo no primeiro minuto, porque estava a fazer alguma coisa para o patrão ou assim, já vão fazer queixinhas porque ele só veio passado 10 minutos ou assim...”

Já relativamente à existência de apoio, segundo relatos, existe alguma flexibilidade por parte da organização sobre necessidades pessoais/familiares urgentes. Igualmente salienta-se o apoio pessoal e profissional entre o teletrabalhador e um colega de equipa, colega esse com quem trabalha diretamente. A nível de supervisores existe um contato regular, havendo um apoio profissional.

Quanto à satisfação com família e com o trabalho, os dois elementos do agregado familiar referiram a existência de influência bidirecional da satisfação familiar e da satisfação laboral. Concretamente sobre a satisfação com família, foi possível constatar unidades de registo tanto para satisfação familiar como para insatisfação familiar. Ao nível da satisfação familiar remete-se à existência de respeito pelo o que é o teletrabalho, bem como regras implementadas na residência, bem como o apoio entre o casal sobre

gestão de horários e sobre problemas relacionados com questões laborais que incomodem o teletrabalhador

“É top, porque sempre cumprir-se com os limites que eu pedi e ela própria também, às vezes nem pedia, e ela.... Às vezes com o almoço, eu nem lembro das horas de almoço, mas ela é que chegou à minha beira e disse “vou fazer o almoço mais tarde para tu vires, é a X hora, não é?”. Esses pormenores também deram algum conforto, porque parece que estou na empresa, cumpro com tudo certinho!”.

Na insatisfação familiar é projetado pelo teletrabalhador a sensação de alguma incompreensão por parte da família sobre o que é o teletrabalho e alguma desvalorização pelo trabalho desempenhado neste regime de trabalho

“Só que sinto que, não só em casa como também pessoas com quem falo, sempre que eu digo que estou em teletrabalho não levam a sério! “Ah, estás em casa não fazes nada!”. Quer dizer, isso também é um bocado stressante!”.

Por fim, já sobre a satisfação com trabalho, apenas existem unidades de registo para a insatisfação laboral, sendo que o conteúdo se remete à sensação de insegurança do teletrabalhador sobre a falta de presença em contexto presencial e não haver tanta visualização do trabalho que é desenvolvido

“A nível de trabalho, eu penso que se eu estivesse a fazer o trabalho que estou a fazer em teletrabalho na empresa, eu penso que simplesmente estava a fazer um trabalho contínuo na boa! Como estou em casa, parece que estou a fazer muito mais, a fazer muito mais e a aparecer muito menos. Como depois habituei-me um bocado a isto fiquei com aquela sensação que não teve efeitos negativos para mim, mas sim.... Eu andava a rogar-lhes pragas ao início!”

“Ele não está muito contente, ele está em teletrabalho, mas não está muito contente com isso! Por ele, ele preferia estar mesmo a trabalhar presencialmente. Se ele estivesse na loja, via-o lá, via que ele está a trabalhar, agora estando em casa o patrão não sabe se ele está a trabalhar ou não. É aquela insegurança...”

Síntese de análise e interpretação de resultados da Estrutura familiar 2

Face os resultados de cada agregado familiar pertencente à Estrutura familiar 2 foi possível analisar semelhanças e discrepâncias entre os mesmos, por forma a criar uma interpretação geral e possíveis inferências:

- Maiores níveis de desvantagens do teletrabalho, indicam presença de conflito baseado na pressão;
- Presença de insatisfação laboral indica maior presença de perceção de desvantagens sobre o teletrabalho;
- Definição de prioridades e apresentação de local próprio para atividades laborais em contexto residencial proporcionam melhor adaptação ao teletrabalho;
- Sexo masculino apresenta maior tendência para conflito baseado no tempo;
- Maiores níveis de equilíbrio trabalho-família indicam maiores níveis de existência de apoio organizacional;
- Manutenção de horários e rotinas indica maiores níveis de equilíbrio trabalho-família e menos conflito trabalho-família;
- Maior permeabilidade de domínios indica maior conflito trabalho-família;
- A presença de comunicação eficiente no agregado familiar indica satisfação familiar;
- Perceção de bidirecionalidade da influência de satisfação trabalho-família.

3.1.1.3. Estrutura familiar 3

Agregado familiar – VA13

No que concerne aos resultados obtidos da teletrabalhadora e cônjuge, foi possível observar somente a presença de menções a desvantagens face ao teletrabalho, sendo que as mesmas referem que este regime laboral cria um maior sentimento de isolamento social, podendo alterar padrões de comportamento social

“O estar em casa “sozinha” também me fez refletir um bocado a vida pessoal e depois para o campo profissional isso fez com que eu ficasse mais reservada em certos pontos!”

e maiores dificuldades a nível de comunicação entre colegas de trabalho, bem como o aumento de responsabilidades laborais e consequentemente de carga laboral.

Quanto à categoria conflito trabalho-família, a presença desta componente nos relatos do casal é bastante evidente (15 unidades de registo), sendo que essa se encontra subdividida por dois tipos de conflito: conflito baseado no tempo e conflito baseado na pressão (proporção 7-8). Denota-se que estes conflitos se encontram presentes na dinâmica familiar por dois motivos: pela incapacidade de separação de esferas por parte da teletrabalhadora, incapacidade essa que já existia previamente ao início do regime de teletrabalho e que com o mesmo se veio a agravar, devido à elevada interferência do domínio trabalho nos momentos designados a atividades familiares; e pela presença de dois filhos pequenos na residência enquanto a teletrabalhadora efetua as suas atividades profissionais, colocando pressão de um domínio sobre o outro e o constante prejuízo de tempo dado a um domínio em função do outro. Assim sendo, verifica-se que tanto o domínio profissional, como o domínio familiar encontram-se em constante cruzamento negativo para a dinâmica familiar e conjugal

“Ela trabalha muito depois da hora, fora do horário.... Até porque ela está com os dois miúdos, portanto durante o horário de trabalho ela tem de desligar do trabalho e depois à noite, fora do horário de trabalho tem de desligar da família.”

“Ela de si mesma não sabe dizer não, ou seja, ela está a jantar e recebe uma chamada de um pai de um miúdo ou colega ou recebe um telefonema ou assim... Ela não consegue afastar isso durante uns 10 minutos para acabar de jantar e depois retomar o assunto profissional. Digamos que em termos pessoais é uma característica dela e acaba por a usar também a nível profissional. Em termos profissionais pode acabar por não a prejudicar, não sei se o termo assertivo é estar mais disponível para esses assuntos profissionais, mas em termos pessoais prejudica”

“Sobra mais para mim! Tarefas domésticas, saiu do trabalho e chego a casa, tenho.... Pronto, assumo as tarefas domésticas. Agora ela como no horário, supostamente pós-laboral, está ocupada com o trabalho,

eu assumo isso. Acabo por ficar com mais tarefas domésticas. Talvez tenha acentuado um pouco mais em teletrabalho esta carga extra para mim”

“Quando falamos de responsabilidades familiares, com miúdos desta idade, torna-se difícil conciliar as duas situações. Eles requerem atenção, merecem a atenção e pronto há sempre quebras no trabalho por causa disso.”

Em relação ao equilíbrio trabalho-família, constatou-se que este se encontra significativamente em menor grau comparativamente ao conflito trabalho-família (3-15 unidades de registo). Os relatos associados remetem-se a estratégias adotadas pela teletrabalhadora para conseguir o mínimo de equilíbrio que considera possível

“É.... Em vez de ter aquele horário como no trabalho, em vez de fazer as coisas durante o dia, faço quando o “cônjuge” chega. É assim que me oriento melhor.”

“Aproveitar a hora de sesta do filho mais novo para poder orientar tarefas laborais.... Às vezes levantar-me mais cedo do que os filhos para organizar algumas tarefas domésticas e do trabalho.”

“Ele respeita e compreende que não consigo fazer tudo durante o dia por causa dos meninos! Ele faz as tarefas domésticas e toma conta dos meninos para eu me orientar no trabalho!”.

Considerando que o último registo foi demarcado como pertencente ao conflito trabalho-família, devido à perspetiva negativa do cônjuge, poder-se-á dizer que, apesar de, ser uma estratégia adotada pelo casal para que exista algum equilíbrio trabalho-família por parte da teletrabalhadora, a curto e a longo prazo desencadeará efeitos negativos na dinâmica familiar.

Face à facilitação trabalho-família, observou-se uma bidirecionalidade de domínios por parte da teletrabalhadora, no sentido de que a mesma expressou que o teletrabalho lhe proporcionou uma maior atenção às necessidades dos seus filhos e, por conseguinte, uma maior valorização da qualidade de tempo com os mesmos. Esta mesma reflexão permitiu que a teletrabalhadora começasse a ter mais enfatizada a priorização da

componente emocional do público-alvo no domínio profissional. Quanto ao cônjuge, este mencionou que o teletrabalho permitiu ao casal o aumento de comunicação quanto a questões laborais incomodativas para a teletrabalhadora. Posto isto, apenas existiu facilitação efetiva por parte da teletrabalhadora.

No apoio organizacional, constatou-se a existência de unidades de registos tanto para a subcategoria inexistência de apoio como para a de existência de apoio (proporção 3-7). Quanto à inexistência de apoio organizacional demarca-se a perspetiva do cônjuge sobre a falta de valorização e preocupação da organizacional ao nível da carga adicional de atividades laborais atribuída à teletrabalhadora e a falta de formação a colegas de trabalho que em muito dificultaram às atividades laborais da mesma. Sobre a existência de apoio organizacional observa-se a existência de flexibilidade por parte da organização, bem como flexibilidade ao nível de horários; a existência de formação sobre as novas tarefas a desempenhar em teletrabalho; e presença de apoio profissional, bem como pessoal por parte de supervisores e colegas de trabalho

“Se a organização se se preocupa, a compensa por esse trabalho diferenciado, não.... Situações que a acabam por pressionar um pouco mais”

“Sim, ela está em contacto constante com a X, que é a responsável de lá do trabalho.... Pronto havia esse contacto frequente.”

Por último, no que se refere à satisfação com família e com trabalho, tanto a teletrabalhadora como o cônjuge, referem que a satisfação com o trabalho apresenta uma influência sobre a satisfação com a família. No entanto, a influência da satisfação com a família sobre a satisfação com o trabalho, já é vista como uma relação “indireta”, em que ambos afirmam a existência de capacidade de separação emocional de um domínio sobre o outro. Mais concretamente sobre as subcategorias associadas, revela-se a presença de relatos para as subcategorias insatisfação familiar e satisfação familiar. A insatisfação familiar apresenta relatos apenas do cônjuge e a satisfação familiar relatos apenas da teletrabalhadora. Face a isto, poder-se-á dizer que o teletrabalho se encontra a criar influências menos positivas na dinâmica familiar, devido às circunstâncias em que o mesmo é efetuado e o que força ao agregado familiar

“O meu grau de satisfação.... É assim, ela durante o dia acaba por ter de ir adiando as tarefas e elas acabam por entrar no horário pós-laboral, que seria o período de maior interação familiar, pronto.... Como ela necessita da concentração para desenvolver as suas tarefas a comunicação acaba por ser um bocadinho prejudicada se calhar... Como está nessas alturas ocupada com tarefas profissionais e há menos disponibilidade para comunicar e interagir connosco. Portanto é mau, é mau...”

“É boa, tenho a sorte ter uma família que compreende a minha área de trabalho e o que ela exige! Compreendem a parte profissional e depois aquilo que eu não consigo fazer “pessoal”, no que respeita a tarefas domésticas ou até às vezes tarefas com os meninos, tenho sempre o apoio para conseguir lidar com essas dificuldades, de não conseguir às vezes apoiar a família. Tenho sempre alguém que me auxilie nessas coisas! A nível da comunicação é boa também.... Perante os desafios que são propostos eu sempre converso com o “cônjuge” para ver o que preciso, o que tenho para fazer e o que ele pode fazer para me ajudar, arranjam os soluções”

Na subcategoria satisfação laboral, é afirmado pelos dois elementos do casal que a mesma diminuiu, somente por motivos de alteração da natureza do trabalho realizado em regime de teletrabalho

“Enquanto em teletrabalho diminuiu a minha satisfação, porque não faço o que é suposto. A minha profissão, em teletrabalho, não é satisfatória, porque não vejo resultados. Eu não estou com a criança para perceber o que ela está a precisar, como ela corresponde a certos desafios.”.

Agregado familiar – RJ01

De acordo com os relatos obtidos do teletrabalhador e respetiva cônjuge, apurou-se apenas a referência a vantagens sobre o regime de teletrabalho. Vantagens essas que se remetem primeiramente aos maiores níveis de produtividade do teletrabalhador sobre

o seu trabalho desenvolvido em teletrabalho, comparativamente ao regime presencial. Este teletrabalhador encontra-se em regime de teletrabalho parcial, o que lhe permitiu verificar essa vantagem. Patente ao referido, foi mencionado que a maior rentabilidade do trabalho em regime de teletrabalho estava relacionada com a ausência de interferências externas por parte de colegas de trabalho, bem como o teletrabalho, sem a interferência de membros familiares, permitir um maior nível de isolamento e, por conseguinte, maiores níveis de concentração

“Quando começou a fazer teletrabalho parcial, que é uma semana em casa, uma semana presencial, fica muito mais rentável em casa do que lá! Acaba por ser mais rentável cá. O stress da companhia dos colegas de trabalho, há mais distrações. Permitiu de certa forma tentar focar-se mais e centrar-se mais quando tem de ir para o local de trabalho.”.

Outra vantagem, bastante referida pelos dois elementos do agregado familiar, remete-se à deslocação. De acordo com eles, uma das maiores vantagens do teletrabalho é o alívio das deslocações que permitiu, por conseguinte, a aquisição de maior tempo para efetuar outras tarefas, bem como aliviar o desgaste psicológico e, por sua vez, permitir uma maior disponibilidade psicológica para outros assuntos/responsabilidades pós-trabalho

“Tempo e disposição, repara eu acabava por sair muito cedo e chegar muito tarde e.... Apanhava imenso trânsito e isso também inferia também no humor, no estado de espírito. Muitas vezes uma pessoa chegava a casa sem cabeça ou sem disponibilidade para.... Agora é diferente, porque o facto de eu poder estar mais sossegado, mais concentrado, mais rentável dá-me alguma satisfação pessoal, que me permite estar mais tranquilo e ter outra abordagem, outra paciência para o que for necessário, vamos dizer assim, em termos familiares.”.

Debruçando-se sobre resultados ao nível de conflito trabalho-família, foi possível constatar a existência de dois conflitos: conflito baseado no tempo e conflito baseado na pressão. A frequência dos mesmos é bastante discrepante, sendo que o conflito baseado no tempo se encontra muito presente nos relatos deste agregado familiar, ao invés do conflito baseado na pressão com uma presença quase que residual (proporcionalidade de 6-1). Primeiramente, ao nível do conflito baseado no tempo observa-se que este foi e é

associado à presença do filho pequeno na residência enquanto o teletrabalhador se encontra a efetuar atividades laborais (6 unidades de registo), ou seja, existe uma “competição” de tempo entre o domínio familiar com o domínio profissional (direccionalidade família-trabalho) e a existência de alguma interferência por parte do filho pequeno

“Dentro do agregado familiar, também às vezes o “filho” tem alguma dificuldade em perceber.... Ele sabe que eu estou a trabalhar, mas o.... Isto é quase como ver o reбуçado: “eu sei que ele está a trabalhar, mas está ali e agora dava-me jeito que ele viesse brincar um bocadinho comigo!”. Eu tenho de explicar que agora não posso, mas mal possa irei estar com ele. É um bocadinho mais difícil de explicar a uma criança! Ainda carece de muita atenção, ainda está num período da vida dele que ainda requer a atenção do pai e da mãe.”

“Quando se tem uma criança pequena em casa, por vezes conciliar isso não é fácil! Principalmente quando eu comecei a voltar ao local de trabalho e ele ficou com o mais pequeno. Estando os dois em teletrabalho e ficar só um, com uma criança em casa, às vezes não é fácil! Ele tem de saber gerir o tempo!”.

Para além deste fator, o mesmo conflito é originado por questões de invasão de atividades laborais em momentos designados a atividades familiares (6 unidades de registo), muito pela dificuldade inicial de teletrabalho com a gestão de tempo e capacidade de separação de momentos temporais para cada domínio

“O aprender a gerir o tempo e ter de desligar. Não é fácil ter o computador em casa e pensar “ok já passa das 18 horas, eu tenho de mesmo de me desligar de tudo”, não é como estar no local de trabalho e dizer “olha está na minha hora, vou pegar e ir-me embora!” É diferente!”.

Quanto ao conflito baseado na pressão, o relato remete à fase inicial de teletrabalho, que em a pressão do domínio laboral na vida do teletrabalhador foi mais elevada, muito devido a uma falta de preparação por parte da organização para dar início

ao regime de teletrabalho pela força de trabalho. Posto isto, poder-se-á supor a inexistência deste conflito no momento presente, havendo só conflito baseado no tempo.

No que concerne ao equilíbrio trabalho-família, este encontra-se muito presente ao nível de frequência de unidades de registo dos relatos do agregado familiar (18 unidades de registo), estando muito mais enfatizado comparativamente ao conflito trabalho-família. O equilíbrio verbalizado pelo casal do agregado familiar apresenta diversas bases, sendo que a primeira a ser exposta será a questão de capacidade atual de tempo para a família e tempo para o trabalho, havendo um respeito pelos momentos designados a cada domínio e evitamento de invasão de um sobre o outro, mais concretamente do domínio profissional para o domínio familiar, e consequentemente um maior proveito temporal sobre os domínios pessoais/familiares (6 unidade de registo)

“Agora já não.... Começou a cumprir horas, horas para comer, começou a cumprir o horário. Não tinha de estar a tempo inteiro disponível, ou melhor.... O horário dele não era disponível a 100%, não era das 8 às 18 horas.... Começou a ter a pausa de sair para o almoço e sair mais tardar 17:30...”

Outra origem deste equilíbrio remete-se à existência de um espaço próprio para as atividades laborais, criando uma maior capacidade de separação de espaços e de domínios no contexto residencial. Esta separação permite ao teletrabalho uma distinção maior sobre as responsabilidades patentes a cada um dos domínios, não permitindo que exista uma invasão das mesmas nos tempos designados a cada um

“Quando não estou neste espaço, estou a fazer tudo que é complemento dessa atividade, ou seja, não misturo as coisas.”

Um ponto crucial referido sobre este espaço próprio refere-se à sua localização, sendo que foi primordial para o teletrabalho que o mesmo se encontrasse bem distante e separado no centro de atividade familiar na respetiva residência

“Isola-se no escritório dele.... Tem um canto no quarto. A nível de tarefas domésticas, tem de fazer o que lhe é designado em teletrabalho e fazer as coisas que tem a fazer e depois volta.... Por isso é que se tem um sítio fora, tem o escritório dele montado não num sítio de área comum da casa, fica isolado. É exatamente por isso, ele precisa de

momentos em que tem de trabalhar e outros que tem de estar com a família. Durante o horário de trabalho, foca-se no trabalho... ”.

De seguida, apresenta-se a existência de apoio familiar/conjugal como potenciador de equilíbrio trabalho-família. Este apoio familiar/conjugal prende-se com a existência de compreensão e respeito por parte da família/cônjuge sobre o que é o teletrabalho e o que o mesmo implica

“Ela compreende muito bem e sabe.... Tem noção da realidade e sabe muito bem o esforço que eu faço!”

“A nível familiar, acho que compreendem e aceitam que às vezes eu não possa fazer tudo aquilo que poderia fazer eventualmente a nível familiar, em determinados espaços temporais.”.

Este apoio encontra-se presente ao lado da comunicação eficiente entre o casal, ou seja, tanto o teletrabalhador como a cônjuge referem que o diálogo contínuo foi e é um ponto-chave para que sejam implementados os ajustes necessários na dinâmica familiar. Assim, poder-se-á referir que a existência de comunicação contínua e eficiente sobre o potenciar do equilíbrio trabalho-família, desencadeará uma melhor dinâmica familiar

“Dialogando! No início fomos dialogando e acertando os pontos, os pontos fracos e os pontos bons, aqueles que estávamos a falhar”.

Outro elemento para a existência de equilíbrio é mencionado somente pelo teletrabalhador: prioridades. Para o teletrabalhador, a definição de prioridades mostrou ser um fator importante para um maior e melhor gestão das múltiplas responsabilidades e consequente a aquisição de maior capacidade de equilíbrio na gestão dos múltiplos domínios

“Aqui a palavra chave é definir prioridades, tanto de um lado como do outro.... Não estou a dizer que um se sobrepõe ao outro, não estamos a falar nesse nível, estamos a dizer qual é a estratégia a ser adotada, que por acaso se aplica aos dois ambientes!”.

Por último, verifica-se que o teletrabalhador apresenta uma perceção boa ao nível de capacidade de equilibrar as múltiplas esferas da sua vida e responsabilidades associadas, sendo que a cônjuge refere que essa capacidade do teletrabalhador, apesar de existir, não

é fácil de obter de forma regular. A mesma poderá variar mediante outros fatores como a presença do filho pequeno na residência enquanto o teletrabalhador se encontra a realizar atividades profissionais.

No construto facilitação trabalho-família obteve-se apenas resposta válida por parte do teletrabalhador. O mesmo verificou que a facilitação efetiva apresentada possuía uma bidirecionalidade de domínios, ou seja, tanto facilitava do domínio profissional para o familiar como vice-versa, no que concerne a questões de tolerância e empatia sobre o outro

“E isso é algo que eu trago da minha experiência de trabalho, ao lidar com pessoas, para casa. E é também algo que levo de casa para o trabalho, porque ao nascer o “filho” e com o desenvolvimento dele essa questão, digamos, foi aprimorada forçosamente. A questão do diálogo, a questão da paciência, a questão de tentar perceber o outro...”.

Quanto ao apoio organizacional, constatam-se unidades de registo que indicam tanto a presença de apoio organizacional como a inexistência dele, sendo que a frequência dos mesmos não é proporcional. A frequência de existência de apoio organizacional é mais elevada em comparação ao oposto (proporção de 8-4). Sobre a inexistência de apoio organizacional, os dois membros do casal referiram-se a eventos do passado, os inícios do teletrabalho, quanto à falta de preparação da organização para o regime de teletrabalho e consequentemente proporcionar falta de apoio sobre os seus trabalhadores, bem como a falta de equipamentos necessários à execução das atividades laborais e, consequentemente, ser um fator negativo para a adaptação ao teletrabalho

“A instituição não estava minimamente preparada para teletrabalho e no início não houve apoio.”

“Não conseguia trabalhar, porque não estavam os cabos ou lá o que é que era, fazer a ligação e fez formação, tirou formações da área que ele gosta! A adaptação foi difícil”.

Quanto à existência de apoio, constata-se o apoio elevado entre colegas de trabalho, entre membros de equipa. Segundo o teletrabalhador, mediante a inexistência de condições adequadas à execução de atividades laborais e falta de preparação da organização, a

comunicação contínua o espírito de equipa permitiu criar a sensação de apoio mútuo, tanto profissional como pessoal, e de compensação face às dificuldades sentidas

“No meu caso em concreto a equipa era muito coesa e nós.... Para teres uma noção, nós criamos um grupo no WhatsApp, nós criamos ferramentas colaborativas de partilha de informação, ou seja, ligávamos todos os dias e todos os dias dávamos os bons dias por assim dizer.... Houve aqui uma grande, grande componente pessoal, psicológica dos colegas, da equipa, da equipa!”.

Para além disto, denotou-se a presença de preocupação da organização sobre as questões de adaptação ao teletrabalho e implementação de medidas de apoio aos teletrabalhadores, bem como a resolução de questões técnicas que não permitiam a execução normativa das tarefas laborais dos trabalhadores. Contudo, o teletrabalhador refere que este mesmo apoio, apesar de uma ação positiva da organização, foi efetuado muito tardiamente

“Mais tarde, muito mais tarde, já por volta do verão, setembro passado, aí começaram a haver alguns webinários sobre como lidar com o teletrabalho, ou seja, aí já houve alguma.... Sentiu-se se calhar a necessidade de criar alguns mecanismos de apoio às pessoas. Só que eu penso que já foi fora de tempo, eu acho que quem precisou de apoio na hora e o conseguiu de alguma maneira desenrascou-se.”

Quanto ao apoio organizacional por parte de supervisores/superiores, verificou-se a existência do mesmo, mas também com um tempo de adaptação à nova realidade, devido à falta de preparação dos mesmos

“Com o passar do tempo e até à data atual, as coisas agora estão muito mais normalizadas. O dirigente sabe que tem uma espécie de planeamento, sabe o que é que nós estamos a fazer e comunica pontualmente connosco...”

Por último, é relatada a compreensão existente entre colegas de trabalho, colegas de equipa, bem como flexibilidade da organização perante necessidades pessoais/familiares que os trabalhadores possam ter. Posto isto, poder-se-á dizer que o agregado familiar, no momento atual, verifica muito apoio organizacional.

Ao nível da satisfação com a família e com o trabalho, tanto o teletrabalhador como a cônjuge acreditam que a satisfação com o trabalho poderá influenciar a satisfação familiar, porém o oposto não possui uma influência direta. Ambos afirmam que existe a capacidade de separação emocional de domínios.

Quanto à satisfação com a família, o agregado familiar relata a existência de satisfação com a mesma, devido à compreensão, apoio e respeito pelo o que é o teletrabalho e o que isso implica através do diálogo contínuo e eficiente, bem como observação do teletrabalho como algo positivo para a família.

“Estou satisfeito (risos), não posso dizer que não estou satisfeito. Há compreensão, há entendimento, há respeito.... Há compreensão de que é algo benéfico, enquanto eu estou focado consigo fazer e mais, de uma forma mais expedita algumas tarefas, o que me vai permitir ter mais tempo. Logo isso reverte a favor da família, portanto sim, estou satisfeito!”

“Mantém-se, é o diálogo.... Todo o diálogo e companheirismo! Definimos estratégias quando achávamos que era preciso mudar alguma coisa.... Eram as adaptações, não era só uma, éramos três!”

Para além disto, poderá dizer-se que uma boa adaptação à dinâmica do teletrabalho, por parte de todos os elementos familiares, fará com que a influência do mesmo seja mais positiva na dinâmica familiar.

Por fim, ao nível da satisfação com o trabalho considera-se que ambos os intervenientes mencionam o aumento desta mesma satisfação, ressalvando a preferência do teletrabalhador sobre o gosto de efetuar teletrabalho em regime híbrido e planeando os dias de teletrabalho e presencial consoante o planeamento das suas atividades profissionais.

Agregado familiar – NN38

Segundo os relatos provenientes tanto da teletrabalhadora como do cônjuge, verificou-se a existência de vantagens e desvantagens inerentes a esta medida de flexibilidade laboral, sendo que a frequência das mesmas se encontra equilibrada. Posto isto, ao nível das vantagens identificadas poder-se-á mencionar que o agregado familiar

verifica que o teletrabalho permite maiores níveis de produtividade face ao trabalho desenvolvido pela teletrabalhadora,

“se nós formos para o escritório eu acabo por trabalhar muito menos e acabo por ser menos rentável no meu dia-a-dia, do que se ficar em casa”

“Ela em casa, de manhã só para uma vez para fumar um cigarro e está sempre a trabalhar e se fosse presencialmente se calhar parava duas ou três vezes para fumar cigarros com alguém ou tomar café ou porque alguém aborda para falar de assuntos que não têm nada a ver com o trabalho...”

permite dar continuidade a atividades laborais após a necessidade de dar resposta a responsabilidades pessoais/familiares,

“Tem a vantagem de se precisar de ir buscar a “filha” vai e traz para a casa e se calhar até consegue fazer mias alguma coisa relacionada com o trabalho. Se não estivesse em teletrabalho isso não iria acontecer de certeza, porque ela não ia voltar para o escritório com a “filha” de certeza!”

possibilita uma melhor gestão de tempo das responsabilidades pessoais/familiares e, por fim, a vantagem mais mencionada centra-se na questão da deslocação, isto é, o alívio sentido com a não necessidade de efetuar deslocações morosas, proporcionando menos desgaste psicológico e físico na teletrabalhadora, maior espaço temporal para dedicar a assuntos pessoais e familiares, bem como menos gastos financeiros associados a essas mesmas deslocações.

Relativamente a desvantagens percecionadas pelo agregado familiar constata-se que o teletrabalho, devido à praticidade e acessibilidade elevada aos equipamentos de trabalho, torna a capacidade de separar momentos do domínio profissional e do domínio pessoal/familiar mais dificultada,

“Às vezes não conseguir desligar a 100% e esta situação do teletrabalho dificultar um pouco mais as pessoas de se conseguirem desligar”

associando-se ao relato de que o regime de teletrabalho proporciona o aumento de carga laboral ao encargo da teletrabalhadora. Este aumento de carga poderá estar relacionado, também e não somente, com uma questão mencionada pelos dois elementos do agregado familiar, uma questão de índole mais psicológica. É referido que o teletrabalho cria uma necessidade pessoal de compensar a ausência física e por sua vez mostrar mais resultados à organização como forma de compensação

“Aqui em casa não! Esticas até à última, porque eu acho que é uma necessidade de como de alguma forma não nos veem, o fator psicológico é muito forte! E como não nos veem fisicamente parece que há aquela necessidade de mostrares mais e fazeres mais, para compensar essa lacuna!”.

Ademais, existe uma clara invasão de domínios a nível físico da residência deste agregado familiar, pois o mesmo não possui um espaço somente dedicado às atividades laborais da teletrabalhadora, desencadeando uma sensação de

“há momentos que eu não vejo a sala como minha sala e vejo-a como meu escritório, e eu não saí do mesmo sítio”

“Eu estou sempre a ver a mesma coisa na realidade, estou sempre a ver a minha sala. Acaba por não ser benéfico a nível familiar a longo prazo, porque, eu sinto que arranjo estratégias, mas a longo prazo também tornasse assim um estalo!

e ações comportamentais como

“Eu às vezes digo mesmo “deixa lá que eu vou ali de carro” só para sair de casa! Eu vou só para sair de casa!”.

Claramente que esta falta de um espaço individual para a execução de atividades laborais e mistura de domínios no mesmo contexto serão elementos que poderão dificultar a capacidade de separar os momentos designados para o domínio profissional e o domínio pessoal/familiar e possivelmente originar conflito trabalho-família. Outra desvantagem mencionada, somente pela teletrabalhadora, encontra-se associada ao isolamento social a que fica sujeita em regime de teletrabalho. Considerando que a mesma efetua teletrabalho

a tempo integral, poderá ser um dos motivos para esta percepção sobre o teletrabalho, bem como outras desvantagens proferidas como a sensação de monotonia e sedentarismo.

Quanto ao construto conflito trabalho-família, denota-se que os relatos remetem a várias fases a que o agregado familiar foi sujeito: dois elementos do casal em teletrabalho com filha bebé na residência, teletrabalhadora com filha bebé na residência e teletrabalhadora sem elementos familiares na residência (situação presente). Constatou-se a existência de dois géneros de conflito: conflito baseado no tempo e conflito baseado na pressão. A nível de frequência dos conflitos denota-se maior presença de conflito baseado na pressão (proporção de 6-8). Igualmente estes conflitos mostraram-se muito mais presentes nos relatos associados às fases passadas, fases em que o teletrabalho estava a ser efetuado com a presença da filha bebé na residência:

“Houve uma altura em que nós tivemos de ficar com ela aqui em casa e.... Foi horrível! Foi muito horrível mesmo, porque nós tínhamos de estar a trabalhar e ao mesmo tempo tínhamos que lhe dar atenção, e as duas funções são completamente incompatíveis uma com a outra! Ou eu parava de trabalhar e dava-lhe atenção ou vice-versa! E.... É muito angustiante”

“quando estávamos os dois em teletrabalho e a “filha” teve de ficar em casa, porque as creches fecharam por causa da pandemia, nós tentamos ver quem tinha menos volume de trabalho e esse tomava conta dela. O problema é que nenhum dos dois tinha pouco volume de trabalho (risos) e foi uma grande chatice! Uma grande chatice!”

“se não atenderes o telefone “não atendeste porquê? E não sei que mais! Estás a trabalhar e isto e aquilo”. Mas era assim.... Tinha o bebé a chorar, tinha de mudar uma fralda, tinha de lhe dar de comer ou tinha que não sei quê.... “Ah, pois, mas o cliente não quer saber disso!”. Então foi.... Posso dizer que acho que a nossa gestão era sei lá.... Mesmo sobreviver”

Quanto a relatos do momento presente, constata-se que o conflito sentido é maior na direccionalidade trabalho-família. O domínio profissional, em conjugação com

desvantagens associadas ao teletrabalho pelo agregado familiar, desencadeia situações de conflito que criam interferência e influência na dinâmica familiar

“infelizmente por esta não capacidade de conseguir desligar ou de tentar esforçar-me ao máximo para desligar, ainda acontecem coisas do género “então “teletrabalhadora” estás a responder a quem? Já acabou o teu dia de trabalho!” e eu “ah sim, só estou a responder a isto para não me esquecer amanhã!” e dizem “oh pronto lá estás tu...””

“Às vezes acontece a “teletrabalhadora” desabafar comigo situações de stress em que “me estão a pressionar aqui, estão a pressionar-me ali” e “amanhã vou ter de acordar mais cedo por que não sei quê”, ou seja, essas alturas são as alturas em que te posso quase dizer que a “teletrabalhadora” não conseguiu desligar-se os tais 80%, só conseguiu desligar-se 50%...”

No que concerne ao equilíbrio trabalho-família, verifica-se que a frequência de unidades de registo é mais elevada comparativamente a registos de conflito trabalho-família correspondentes ao momento presente. Face a esta comparação, poder-se-á referir que no momento presente o agregado familiar encontra-se a experienciar maiores níveis de equilíbrio trabalho-família, devido à não presença da filha bebé na residência e possível melhoria na adaptação ao teletrabalho

“Agora claro que ela estando na escolinha é normal, vamos levá-la, voltamos, fazemos o nosso trabalhito e não sei quê.”

Para além do pré-mencionado, constata-se através dos relatos que o teletrabalho é visto como positivo para a dinâmica familiar e que lhes permite uma melhor conciliação e equilíbrio das múltiplas responsabilidades das suas vidas

“No nosso caso, nós temos um cão e ele larga pelo, não é! Inevitavelmente antes de ir buscar a “filha”, não estou a dizer todos os dias, mas pronto, dar pelo menos aqui uma “aspiradela” ao chão e esse tipo de coisas, para tentar manter as coisas minimamente organizadas! E aí está o facto de estar em teletrabalho possibilita-me isso, não é! Eu tenho o computador ligado na mesma, se cair uma

mensagem, se cair um e-mail ou qualquer coisa, eu ouço, mas pronto...”.

Um fator a nível de dinâmica familiar que se revelou como potenciador de mais registos de equilíbrio trabalho-família remete-se ao apoio familiar/conjugal constatado. No respetivo agregado familiar pode-se observar diversos registos indicativos de apoio conjugal/familiar entre os dois elementos do casal, bem como uma distribuição de tarefas/responsabilidades domésticas

“Se eu ao ir para casa passar lá, por que é que a “teletrabalhadora” há de sair de casa também para ir buscar a “teletrabalhadora” Esse tempo que ela iria perder, se calhar.... Se for preciso fazer compras para casa, ela pode ir à mercearia ou supermercado enquanto eu vou buscar a “filha” ... usa esse tempo para outras coisas que sejam produtivas para nós!”.

O equilíbrio sentido no agregado familiar poderá estar também associado ao respeito que existe sobre o teletrabalho dentro da unidade familiar, ou seja, o respeito e compreensão sobre o que é o que teletrabalho e o que isso implica

“A “teletrabalhadora” está a trabalhar em casa e temos de imaginar.... Ok, podia não estar em casa a trabalhar, podia ter de estar no escritório, está a trabalhar, ponto!”.

Posto isto, denota-se que tanto a teletrabalhadora como o cônjuge acreditam que existe um equilíbrio trabalho-família por parte da própria teletrabalhadora e que esse mesmo equilíbrio é positivo para a dinâmica familiar por proporcionar tempo e disponibilidade para todos os papéis da vida da teletrabalhadora.

Quanto à facilitação trabalho-família, os relatos centraram-se na aquisição e melhoria de competências ao nível da gestão de tempo e de tarefas, bem como melhoria ao nível da capacidade de organização. Sendo que estas competências foram vistas como bidirecionais, havendo influência tanto na direccionalidade trabalho-família como família trabalho. Estas competências de uma forma mais concreta permitiram que se efetuassem novas rotinas familiares e, por sua vez, influenciarem a dinâmica familiar duma forma positiva ao permitir maior tempo para atividades familiares e de lazer, bem como criar mecanismos para um desenvolvimento laboral mais eficiente, tal como, um planeamento

de atividades laborais. Posto isto, verifica-se facilitação efetiva da parte da teletrabalhadora.

No apoio organizacional verificou-se a existência de unidades de registos que indicavam tanto a existência de apoio organizacional como de inexistência do mesmo. Neste sentido a frequência da existência e inexistência de apoio organizacional é proporcional. Ao nível dos relatos de inexistência de apoio organizacional, é demonstrado o desagrado perante desvalorização de esforço pessoal efetuado pela teletrabalhadora, bem como incompreensão por parte de superiores e alguns colegas de trabalho sobre a realidade familiar da teletrabalhadora, bem como os seus limites para conciliação dos múltiplos domínios

“Até o que custa aqui é que eles também são pais de filhos pequenos e o que eu acho é que as pessoas têm de se pôr no lugar das outras pessoas, perceber por que é que as pessoas têm ou não têm ajuda! No nosso caso não temos! Posso dizer que não temos.”

“Há colegas que, por exemplo, a “teletrabalhadora” é mãe duma filha e vive com o marido, portanto é 100% independente, ou seja, não tem a mãe para lhe fazer as coisas ou o pai.... Dependemos de nós, marido e dela própria! E os colegas, por exemplo, vivem com os pais e esquecem-se que se calhar a pressão que estão a colocar é uma pressão sobre uma pessoa que tem mais que fazer depois do horário de trabalho...”

Constatou-se, igualmente, a ausência de medidas de apoio à adaptação ao teletrabalhador por parte da organização, tendo havido apenas apoio organizacional no que concerne a medidas face a desvantagens associadas ao teletrabalho, como o sedentarismo, monotonia e isolamento social. Outras constatações de apoio organizacional focam-se na existência de flexibilidade organizacional face a necessidades de resposta a responsabilidades pessoais/familiares, bem como a existência de apoio e compreensão da parte de colegas de trabalho que apresentavam filhos e que se encontravam em situações semelhantes a nível de desafios durante o regime de teletrabalho. Posto isto, denota-se um sentimento maior de compreensão por parte de colegas de trabalho em comparação ao apoio sentido por parte de supervisores.

Por último, quanto à satisfação com a família e com o trabalho, pode-se constatar que o agregado familiar menciona a existência da influência da satisfação laboral sobre a satisfação familiar, contudo que o oposto poderá não ser uma relação tão direta. Ambos os intervenientes realçam a capacidade de separação emocional nesta direccionalidade de domínios.

Na satisfação com a família, mais em concreto, é afirmado pelo agregado familiar a existência de satisfação familiar. Contudo, foi expressa alguma insatisfação familiar em fases passadas ao nível de família externa ao núcleo central. Esta insatisfação encontrava-se associada à falta de apoio e incompreensão dos mesmo sobre os desafios e dificuldades que o agregado familiar/teletrabalhadora estava a sentir em determinados momentos do regime de teletrabalho

“houve situações externas, de familiares que era inconcebível ou foi muito difícil de conseguir.... Melhor! Não foi difícil de conseguir de mostrar, o ver para crer, o quão difícil é conseguir estar com uma criança em casa e estar a trabalhar ao mesmo tempo, porque era uma das coisas que acontecia.... “por que é que a menina está na creche quando eu estou em casa?” e houve muitas vezes essa discussão, houve muita vez essa conversa e por mais que nós tentássemos mostrar o quão impossível é e “ainda por cima é só uma, imaginemos que fossem duas e nananana” ...”.

Quanto à satisfação laboral observou-se que esta aumentou em regime de teletrabalho, sendo que o motivo referido para tal está de acordo com a vantagem mais realçada do teletrabalho: a ausência de deslocações morosas.

Síntese de análise e interpretação de resultados da Estrutura familiar 3

Mediante os resultados expostos em cada agregado familiar pertencente à Estrutura familiar 3 foi possível analisar semelhanças e discrepâncias entre os mesmos, por forma a criar uma interpretação geral e possíveis inferências:

- Níveis elevados de conflito baseado na pressão associados ao aumento de desvantagens sobre o teletrabalho;

- Quanto mais vantagens e proporcionalidade das mesmas sobre as desvantagens, maiores níveis de equilíbrio trabalho-família;
- Definição de prioridades e apresentação de local próprio para atividades laborais em contexto residencial proporcionam melhor adaptação ao teletrabalho;
- Níveis elevados de conflito trabalho-família indicam menores níveis de equilíbrio trabalho-família;
- Maiores níveis de conflito baseado na pressão no sexo feminino comparativamente ao sexo masculino;
- Adaptação ao teletrabalho dificultada pela presença de filhos em teletrabalhadores do sexo feminino;
- Aumento de número de crianças, aumento de conflito trabalho-família;
- Idade de filhos influencia ao nível das interferências familiares sob o domínio profissional enquanto em regime de teletrabalho;
- Manutenção de horários prévios ao regime de teletrabalho associado a maiores níveis de equilíbrio trabalho-família;
- Influência na satisfação trabalho-família, mas não na satisfação família-trabalho, devido a maturidade emocional;
- Elevados níveis de conflito trabalho-família influenciam negativamente a dinâmica familiar e satisfação familiar noutros elementos do agregado familiar;
- Maiores níveis de equilíbrio trabalho-família, em comparação ao conflito trabalho-família, aumento na satisfação familiar;
- A presença de comunicação eficiente no agregado familiar indica satisfação familiar;
- Maior permeabilidade de domínios indica maior conflito trabalho-família;
- Alteração da natureza do trabalho em regime de teletrabalho associado a insatisfação laboral.

3.1.1.4. Estrutura familiar 4

Agregado familiar – TS91

No respetivo agregado familiar evidenciou-se a presença tanto de vantagens como desvantagens perante o teletrabalho, com uma frequência proporcional de unidades de

registo (3-3). Quanto a vantagens foram mencionadas questões relativas à maior disponibilidade para tempo familiar, o alívio e ganho de tempo decorrente da ausência de deslocações para o local de trabalho. Sobre as desvantagens foi mencionado a existência de distrações externas involuntárias por parte da mãe da teletrabalhadora, decorrendo também da ausência de flexibilidade de horários por parte da organização; a grande acessibilidade a equipamentos de trabalho, o que leva a que haja uma maior disponibilidade do teletrabalhador para pedidos de trabalho por parte da organização; e alguma dificuldade a nível relacional da mãe com a teletrabalhadora, decorrente de stress laboral

“Tem dias que são mais difíceis para lidar com ela.... Fica com pouca paciência por causa do stress do trabalho”.

Debruçando-se sobre o conflito trabalho-família, percebeu-se a existência do conflito baseado no tempo com uma frequência de três unidades de registo. Estas unidades de registo incluem conteúdo sobre alguma dificuldade de gestão quanto a questões de interrupções do membro familiar mãe em horário laboral, requerendo um balanço de tempo entre os dois domínios; a grande disponibilidade do teletrabalhador para atividades laborais fora do horário de trabalho, havendo comunicação por parte da organização com pedidos laborais fora de horas.

Perante a categoria de equilíbrio trabalho-família, observou-se uma presença significativa de unidades de registo pertencentes a esta categoria em comparação com a do conflito trabalho-família (14-3). As menções dadas para esta categoria englobam a capacidade da teletrabalhadora em separar os momentos a dedicar a atividades laborais e atividades pessoais/familiares, fazendo o máximo possível para tal e conseguir apresentar tempo e disponibilidade para todas as atividades dos seus diferentes papéis na vida; a manutenção de rotinas de horário, por conta da falta de flexibilidade de horários da organização, permitiu a continuação das rotinas da teletrabalhadora e uma melhor gestão das múltiplas responsabilidades

“Como tenho um horário fixo de trabalho a estratégia manteve-se, continua tudo a ser feito fora do horário de trabalho.... Como a minha rotina continua igual ao trabalho presencial.... Essa rotina não alterou de todo.”;

e o maior respeito possível por parte da mãe da teletrabalhadora sobre o que é o teletrabalho. Por parte da teletrabalhadora verificou-se que a mesma apresenta a percepção de um bom equilíbrio próprio, bem como uma percepção igual por parte do outro sobre o mesmo tema. Do lado da mãe da teletrabalhadora, a mesma acredita que a teletrabalhadora teve um bom equilíbrio sobre os domínios, afirmando que ela mesma é que apresentou alguma dificuldade inicial sobre a compreensão do que é o teletrabalho e o que isso implica para a sua filha e com posterior melhoria e obtenção de um melhor equilíbrio da família face ao teletrabalho

“No início não compreendia muito bem.... Como ela estava em casa poderia facilitar mais as coisas.... Com o tempo foi percebendo melhor! Vi que ela estava a trabalhar e não podia distrair com outras coisas”.

Relativamente à facilitação trabalho-família apenas a teletrabalhadora conseguiu dar respostas válidas, onde a mesma expressou que no contexto laboral ao lidar com diversas personalidades permitiu-lhe ganhar maior tolerância face ao outro e, por sua vez, adquirir maior tolerância e uma melhor gestão de possíveis conflitos na família. Igualmente foi referido o aumento da capacidade de planeamento de tarefas e de gestão de tempo e atividades laborais em contexto residencial como crescimento perante as inúmeras distrações que existem nesse mesmo contexto.

“O facto de trabalhar na área de projeto e ter colegas com vários tipos de personalidade ajudou a ter mais tolerância na forma de lidar com as pessoas, principalmente as mais velhas.... Acabei por conseguir gerir melhor alguns conflitos cá em casa, de forma a manter um bom ambiente...”.

No que se refere ao apoio organizacional, a proporção entre unidades de registo da inexistência de apoio e da existência de apoio é maior na primeira subcategoria mencionada (4-3). Ao nível da inexistência de apoio é mencionada a inflexibilidade geral por parte da organização, a incompreensão da mesma sobre necessidades pessoais/familiares dos trabalhadores, a falta de confiança organizacional perante os seus trabalhadores e a falta de preparação da organização para teletrabalho e manutenção de comunicação entre equipas

“Nem por isso... Apesar de não nos proibirem de “faltar” ficam sempre chateados quando dizemos que temos alguma consulta médica ou temos que ir tratar de algo urgente. As chefias chegam mesmo a fazer várias chamadas por dia para verificar de as pessoas estão em casa a trabalhar.”.

Por outro lado, a existência de apoio é completada por questões de apoio profissional entre colegas de trabalho, onde os mesmos criaram estratégias entre eles mesmos por forma a auxiliarem-se uns aos outros. No caso da organização, a mesma disponibilizou meios de rede para adesão à empresas e atividades profissionais numa rede privada, bem como a existência de apoio profissional por parte de supervisores.

Sobre a satisfação com família e com o trabalho, tanto a teletrabalhadora como a mãe da mesma acreditam na influência bidirecional das satisfações de ambos os domínios. Dentro da satisfação com família verificou-se a existência de conteúdo para a subcategoria satisfação familiar e insatisfação familiar, posto que a satisfação familiar remete ao relato da teletrabalhadora onde explana a maior proximidade com a família e melhoria contínuo na compreensão da mesma sobre o que é o teletrabalho; a insatisfação familiar parte da mãe da teletrabalhadora com o relato de que em teletrabalho a comunicação entre os membros familiares foi influenciada negativamente por momentos de maior *stress* laboral da teletrabalhadora

“Num geral estou satisfeita, com o tempo as coisas foram melhorando e há mais compreensão.... O facto de estar em casa a trabalhar também ajudou no facto de ficar mais próxima da família.... Tendo mais tempo para ela e estar mais rapidamente disponível após do trabalho.”

“Era mais fácil quando era trabalho presencial.... Temos algumas limitações, mas nada que não se consiga superar...”.

Por último, face à satisfação laboral é possível encontrar a presença tanto da subcategoria satisfação laboral e insatisfação laboral, onde a mãe da teletrabalhadora apresenta a percepção de aumento de satisfação laboral em regime de teletrabalho com recurso à melhor gestão de responsabilidades por parte da teletrabalhadora, enquanto que a teletrabalhadora afirma apresentar uma diminuição da satisfação laboral por conta do elevado controlo organizacional e falta de confiança da organização sobre os seus

trabalhadores. Poder-se-á dizer que este agregado familiar não apresenta ainda uma comunicação eficiente, devido à incongruência nas perceções sobre a satisfação com a família e a satisfação com o trabalho.

“Diminuiu, já não havia muita satisfação e o facto de termos vindo para teletrabalho com um controlo ainda mais apertado.... Como se não houvesse confiança nos funcionários.... Fez com que ficasse menos satisfeita! Receber várias chamadas por dia, ter que enviar um “relatório” com ponto de situação do trabalho é demasiado controlo para que um funcionário se sinta satisfeito seja com o que for.”.

Agregado familiar – VF92

O agregado familiar apresentou tanto vantagens como desvantagens sobre o teletrabalho, havendo mais unidades de registo para as vantagens em comparação à outra subcategoria (4-3). Nas vantagens foi mencionado o fator de maior disponibilidade para realização de outras tarefas a nível doméstico/familiar/pessoal, bem como tempo de lazer com a família. Igualmente a possibilidade que dá ao teletrabalhador de ter mais tempo de descanso e alívio sobre as deslocações associadas a regime presencial

“gosto de trabalhar em casa, gosto de acordar mais tarde...”

“Tem mais tempo para nós, família!”.

Quanto as desvantagens, o mais mencionado foi a questão do isolamento social que existe e afastamento social e presencial com colegas de trabalho, bem como a existência de interferência familiar indireta em momentos de horário laboral

“Às vezes é complicado.... A minha mãe por vezes está aqui à hora de almoço e às vezes fala aqui um bocado ao alto e eu estou em reunião, mas nada assim de especial...”

Ao nível de conflito trabalho-família não se observou a existência de unidades de registo para esta categoria.

No que se refere ao equilíbrio trabalho-família, este encontra-se em grande destaque com a presença de quinze unidades de registo. É mencionada a manutenção de rotinas e horários, a existência de um equilíbrio entre os domínios e concretização de

todas as atividades sem a interferência de um domínio no outro, bem como a capacidade de separação de domínios diversos no mesmo contexto. Ademais, existe um enorme foco e concentração por parte do teletrabalhador em horário laboral, por forma a permitir concretizar todas as suas tarefas laborais dentro do horário e, posteriormente, poder dedicar o seu tempo em atividades e momentos pessoais/familiares, tal como auxiliar mais em atividades domésticas no contexto residencial

“eu no meu horário de trabalho sou muito rigoroso com as horas, com aquilo que faço e etc., por isso.... Não há muito que mude sinceramente!”

“Ele articula bastante bem.... Quando está a trabalhar, está a trabalhar. Não o vejo a distrair-se com outras coisas. Depois do trabalho tem tempo para a família e para as coisas dele. Faz dessa maneira...”.

Quanto à perceção do teletrabalhador e da sua mãe sobre o equilíbrio existente, tanto um como o outro expressou que de facto teletrabalhador consegue manter a sua vida equilibrada e que os outros apresentam a mesma perceção.

A respeito da facilitação trabalho-família apenas houve resposta válida por parte do teletrabalhador, em que o mesmo refere que o teletrabalho lhe permitiu a valorizar mais o tempo em família.

No que tange ao apoio organizacional, apenas se encontrou unidades de registo para a subcategoria existência de apoio. Esta foi completada com relatos de elevada flexibilidade laboral por parte da organização, bem como compreensão da mesma sobre necessidades pessoais/familiares que possam surgir. Igualmente existe um aparente apoio profissional tanto de supervisores como de colegas de trabalho/equipa.

Sobre a satisfação com família e com trabalho, tanto o teletrabalhador como a sua mãe percecionam que existe uma influência bidirecional entre a satisfação com família e satisfação com trabalho. Acerca da satisfação com família, observam-se apenas relatos positivos sobre a mesma baseados na existência de compreensão e respeito pelo o que é o teletrabalho e o que isso implica. Ademais tanto um como o outro elemento familiar apresentam a perceção de maior satisfação familiar agora com o regime de teletrabalho

“relativamente à minha família eu acho que ela também.... Não sei, pela percepção que eu tenho, acho que a minha mãe está mais satisfeita também de eu estar em teletrabalho.”

“Estou muito satisfeita.... Respeito o tempo em que o “teletrabalhador” está a trabalhar e tento não o ir incomodar. Só falo com ele quando estamos a almoçar ou assim.... E existe muito apoio aqui em casa agora com o regime em teletrabalho! Corre melhor cá em casa do que quando ele estava no escritório por isso.... Estou muito satisfeita!”.

Por último, face à satisfação com trabalho, a mesma apresenta apenas aspetos positivos, devido à permissão de efetuar as mesmas atividades laborais que executava em regime presencial com a benesse de possuir maior tempo e qualidade familiar.

Agregado familiar – BL02

De acordo com o respetivo agregado familiar, existe a percepção de vantagens e desvantagens sobre o teletrabalho, com a subcategoria vantagem a apresentar menor frequência de unidades de registo comparativamente à da desvantagem (4-5). Os motivos que assentam as vantagens do teletrabalho estão de acordo com o alívio sobre as deslocações associadas ao regime presencial, uma melhor conciliação dos múltiplos papéis da vida da teletrabalhadora, bem como maior aproveitamento de tempo familiar. Por outro lado, as desvantagens remetem ao isolamento social associado ao teletrabalho, maior dificuldade na comunicação com colegas de trabalho, maior sensação de cansaço, interferências involuntárias por parte da família e, por último, a pouca separação de espaço e de tempo, que não permite à teletrabalhadora retrain-se do stress laboral aquando a entrada no domínio familiar/pessoal.

Quanto ao conflito trabalho-família, apresenta-se o conflito baseado no tempo com três unidades de registos em termos de frequência, com relatos de trabalho fora de horas, por vezes alguma dificuldade da teletrabalhadora em separar momentos designados a outras atividades além do trabalho, bem como alguma atenção a ser desviada para elementos familiar em horário de trabalho

“Podem falar um bocado mais comigo, porque é mais fácil”

Face ao equilíbrio trabalho-família, este encontra-se de forma significativa mais presente em comparação ao conflito trabalho-família (20-3). Inclui relatos sobre a manutenção de rotinas e de horários o que, por sua vez, permite à teletrabalhadora um equilíbrio satisfatório por lhe dar tempo, disponibilidade imediata e uma melhor gestão para a realização de todas as atividades pessoais/familiares. Adicionalmente existe o cumprimento de regras definidas entre membros do agregado familiar, de forma a facilitar e a equilibrar os vários papéis da teletrabalhadora num mesmo contexto, tal como a conciliação de horários de refeição da família com os do trabalho da teletrabalhadora e a existência de um local próprio e apenas designado para atividades laborais da mesma.

“Cumprir o horário como disse.... Depois o resto está igual como se estivesse no escritório! Tenho um lugar fixo para trabalhar, criei um escritório aqui em casa que é para ter o meu espaço de trabalho, é só aquele!”

“Ela gere bem essas tarefas! Ela gere à maneira dela, gere bem! As tarefas domésticas é assim em três velocidades, devagar, devagarinho e parado (risos)! Ela durante o dia não faz isso, só para na hora do almoço e depois só para outra vez no final da hora do trabalho!”

“Não me deixa colocar a máquina a trabalhar, porque nós temos aqui uma máquina de cortar a relva e eu tenho de cortar a relva e fresar, e nas horas de trabalho dela não faço isso por causa do barulho! Falamos sobre isso na altura!”.

Por último, quanto à perceção própria e de outros sobre a capacidade de equilíbrio a teletrabalhadora afirma que tem um bom equilíbrio, apesar de que às vezes considera que existe pouca concentração, e por parte de outros e dos elementos familiares acredita-se que a teletrabalhadora possua um bom equilíbrio.

Na facilitação trabalho-família é descrito pela teletrabalhadora a crescente capacidade que a mesma está a adquirir sobre saber separar o domínio profissional das demais esferas da sua vida, bem como a questão da educação parental que lhe permitiu saber lidar e respeitar o outro em contexto profissional. Do lado dos progenitores da teletrabalhadora, os relatos foram unânimes ao discursarem que o contexto de teletrabalhado permitiu à sua filha possuir maiores níveis de responsabilidade,

organização, rigor, tal como a existência de respeito pelo outro com origem na educação dada pelos mesmos.

“Talvez a ser mais metódica no trabalho que faz. No emprego e na faculdade, porque ela acabou agora a faculdade, não é! Talvez metódica, mais minuciosa! Ela esteve a acabar o curso, a licenciatura, e acho que ficou mais minuciosa e mais atenta ao que está a fazer! Vi esse crescimento nela também a nível pessoal!”

Relativamente ao apoio organizacional, tem-se presente a subcategoria inexistência de apoio e existência de apoio nos relatos do agregado familiar, com uma frequência proporcional entre as duas (7-7). Na inexistência de apoio um fator muito referido foi a falta de preparação da organização para o teletrabalho, ao não disponibilizar de imediato os equipamentos de trabalho pelos seus trabalhadores e permitir a execução normativa das atividades laborais; a falta de atenção a condições de ergonomia em contexto residencial após horas de trabalho dos seus trabalhadores; a inexistência de apoio profissional por parte de supervisores através de iniciativa própria dos mesmos. Sobre a subcategoria existência de apoio, esta inclui a flexibilidade presente na organização e compreensão da mesma sobre necessidades pessoais/familiares que requeiram ausência dos seus trabalhadores, a efetuação de formações que permitiam auxiliar os trabalhadores em questões e desafios sobre o teletrabalho, a resolução de falta de equipamentos de trabalho no momento atual e, por fim, o apoio presente entre colegas de trabalho

“Sim, sim! Nós tivemos formações agora durante a pandemia também, tivemos sempre esses apoios!”

“Dos colegas de trabalho sim, eu ouço-a aqui a falar e até sei o nome de alguns...”

Perante a satisfação com família e com trabalho, todos os elementos do agregado familiar acreditam que existe uma influência bidirecional da satisfação com família e da satisfação com trabalho. A satisfação familiar está presente no agregado familiar através da comunicação eficiente entre eles os membros. Comunicação, elevados níveis de apoio e compreensão ao máximo possível

“É muito bom! Estamos todos juntos, ouvimo-nos uns aos outros, comunicamos uns com os outros! Ajudamos a “teletrabalhadora” e

também se precisarmos de ajuda ela está lá para isso. Ajudamo-nos uns aos outros!”

Já na satisfação com o trabalho, concluiu-se a presença da subcategoria satisfação laboral e insatisfação laboral, bem como discrepância na percepção de todos os membros familiares. Do lado da teletrabalhadora existe a percepção de insatisfação laboral, por motivos iniciais de falta de equipamentos necessários à realização das atividades laborais e por motivos atuais de o teletrabalho estar a promover o isolamento social e afastamento das dinâmicas de trabalho a que estava habituada. Do lado da mãe e pai da teletrabalhadora já existe a percepção de aumento/manutenção da satisfação laboral, com a aquisição de condições laborais efetivas para laboral e continuidade das tarefas laborais como se estivesse em regime presencial.

Síntese de análise e interpretação de resultados da Estrutura familiar 4

Mediante os resultados expostos em cada agregado familiar pertencente à Estrutura familiar 4 foi possível analisar semelhanças e discrepâncias entre os mesmos, por forma a criar uma interpretação geral e possíveis inferências:

- Quanto maior proporção existir entre vantagens e desvantagens do teletrabalho, maior o equilíbrio trabalho-família;
- Manutenção de horários e rotinas permite maiores níveis de equilíbrio trabalho-família;
- Teletrabalhadores com menos responsabilidades familiares apresentam baixos níveis de conflito trabalho-família;
- Separação do local de atividades laborais do resto do ambiente familiar, maiores níveis de equilíbrio;
- Apenas existência de apoio organizacional indica menores níveis de conflito trabalho-família;
- Ausência de insatisfação familiar e laboral origina menores níveis de conflito trabalho-família;
- Influência bidirecional na satisfação trabalho-família;
- Presença de insatisfação laboral indica maior presença de percepção de desvantagens sobre o teletrabalho;

- Maior permeabilidade de domínios indica maior conflito trabalho-família;
- A presença de comunicação eficiente no agregado familiar indica satisfação familiar;
- Maiores níveis de equilíbrio trabalho-família, em comparação ao conflito trabalho-família, aumento na satisfação familiar.

3.1.2. Relações de semelhanças e diferenças entre estruturas familiares

Face aos resultados apresentados para cada estrutura familiar, observando pontos de semelhança e discrepância entre eles, poder-se-á mencionar as possíveis inferências:

- Alívio de deslocações como a vantagem mais mencionada do teletrabalho;
- Isolamento social como a desvantagem mais mencionada do teletrabalho;
- Maior perceção de desvantagens sobre o teletrabalho, maior presença de conflito trabalho-família no agregado familiar;
- Maior permeabilidade de domínios indica maior conflito trabalho-família;
- Manutenção de horários e rotinas em regime de teletrabalho indica maiores níveis de equilíbrio trabalho-família;
- Definição de local próprio para atividades laborais em contexto residencial proporcionam melhor adaptação ao teletrabalho;
- Existência de planeamento de atividades e gestão de tempo indicam menores níveis de conflito trabalho-família;
- Agregados familiares de teletrabalhadores com filhos na residência durante regime de teletrabalho apresentam maiores níveis de conflito baseado na pressão;
- Agregados familiares com teletrabalhadores do sexo feminino e com filhos apresentam maiores níveis de conflito baseado na pressão comparativamente a teletrabalhadores do sexo masculino;
- Aumento de número de crianças, aumento de conflito trabalho-família;
- Idade de filhos influencia ao nível das interferências familiares sob o domínio profissional enquanto em regime de teletrabalho;
- Estruturas familiares com teletrabalhadores a viver com o(a) cônjuge/companheiro(a) apresentam maiores níveis de conflito trabalho-família,

principalmente conflito baseado na pressão comparativamente a estruturas familiares que não apresentam vivem com cônjuge/companheiro(a);

- Estruturas familiares onde existem teletrabalhadores com menores responsabilidades familiares apresentam níveis baixos de conflito trabalho-família;
- Teletrabalhadores com idades mais elevadas apresentam maiores níveis de conflito trabalho-família;
- Sexo masculino apresenta maior tendência na experiencição de conflito baseado no tempo;
- Quanto maior a existência de apoio organizacional, maior será o equilíbrio trabalho-família nas estruturas familiares;
- Estruturas familiares com teletrabalhadores numa faixa etária mais nova acreditam na influência bidirecional da satisfação trabalho-família;
- A presença de comunicação eficiente no agregado familiar indica satisfação familiar;
- Estruturas familiares com teletrabalhadores numa faixa etária mais elevada apresentam maior maturidade emocional e não afirmam a influência da satisfação familiar na satisfação laboral.

3.2. Discussão de resultados

Perante as inferências realizadas no cruzamento de resultados obtidos entre estruturas familiares e a revisão de literatura feita, verificou-se que o teletrabalho, de facto, apresenta influência na dinâmica familiar (Grzywacz et al., 2007).

Ao nível das vantagens e desvantagens percecionadas pelos agregados familiares pôde-se concluir que os mesmos referiram pontos congruentes com a literatura, sendo que a vantagem mais presente foi o alívio nas deslocações (Basile & Beauregard, 2016; Boavida & Moniz, 2020; Brinzea & Secara, 2017; Chung & van der Horst, 2017; Delanoeije & Verbruggen, 2020; Dockery & Bawa, 2018; Gálvez et al., 2019; Gálvez et al., 2018; Giménez-Nadal, 2020; Zhang et al., 2020), e a desvantagem o isolamento social (Brinzea & Secara, 2017; Boavida & Moniz, 2020; Carnevale & Hatak, 2020; Dockery & Bawa, 2018; Hau & Todescat, 2018; Nakrosiene et al., 2019; Powell & Craig, 2015).

Ao nível das desvantagens percebidas sobre o teletrabalho, verificou-se que quanto maior esta percepção, maiores níveis de conflito trabalho-família são encontrados no agregado familiar, o que vai de encontro ao postulado na revisão da literatura, pois a mesma reforça que o teletrabalho pode ser experienciado de forma positiva ou negativa (Abendroth & Reimann, 2018), sendo que, neste caso, poder-se-á dizer que alguns agregados familiares não apresentam uma experiência positiva com o teletrabalho no contexto residencial, desencadeando efeitos negativos com o aumento dos níveis de conflito (Solís, 2016).

Foi denotado que a existência de permeabilidade elevada dos domínios indicaria maiores níveis de conflito trabalho-família, o que poderá demonstrar que a maioria da amostra do presente estudo é composta por teletrabalhadores que não reagem bem a uma elevada erosão/violação de barreiras/fronteiras e, conseqüentemente, são indivíduos que apresentam uma preferência de segmentação (Greenhaus & Beutell, 1985; Kreiner et al., 2009), bem como os respetivos agregados familiares, através da Teoria dos Sistemas Familiares que refere a influência do indivíduo singular na unidade familiar (Grzywacz et al., 2007; Grzywacz & Marks, 2000). Esta inferência vai de encontro com a dedução feita sobre a manutenção de horários e rotinas, bem como definição de um local específico proporcionar uma melhor adaptação ao teletrabalho e maiores níveis de equilíbrio trabalho-família, ou seja, os teletrabalhadores adquirem estratégias de conciliação das diferentes responsabilidades dos diferentes domínios (Basile & Beauregard, 2016; Gálvez et al., 2018; Solís, 2016) com recurso à criação e manutenção de barreiras/fronteiras robustas (Ashforth et al., 2000; Basile & Beauregard, 2016; Clark, 2000) e, conseqüentemente, promover um distanciamento psicológico entre os papéis e evitar elevados níveis de transição entre papéis (Hunter et al., 2019; Masterson et al., 2020). É de mencionar que alguns agregados familiares mostraram dar uso à permeabilidade de barreiras/fronteiras ao, por exemplo, alterarem os seus horários laborais de forma a conciliar com responsabilidades domésticas/familiares (Basile & Beauregard, 2016), contudo esses mesmos agregados referiram que essa alteração de horários proporcionou uma invasão das atividades profissionais no tempo designado a atividades familiares/domésticas (Dockery & Bawa, 2018).

Outro aspeto que relevo para a redução de conflito trabalho-família nos agregados familiares é a existência de planeamento de atividades laborais e gestão de tempo, sendo

que se poderá fazer uma associação deste ponto à autonomia que é dada ao teletrabalhador (Hartman et al., 1991). Esta estratégia utilizada por muitos dos teletrabalhadores do estudo percebe a necessidade de robustez das barreiras/fronteiras (Basile & Beauregard, 2016), permitindo que exista, por consequência uma maior satisfação laboral (Rajadhyaksha et al., 2020; de Sivatte et al., 2015; Solís, 2017; Veja et al., 2015).

Dando continuidade a ilações que incluem o conflito trabalho-família, procede-se para o resultado que indica que agregados familiares de teletrabalhadores com filhos na residência durante regime de teletrabalho apresentam maiores níveis de conflito baseado na pressão. Este encontra-se de acordo com algumas conclusões revistas na literatura, onde mencionam que ao ser efetuado teletrabalho em contexto residencial, com presença efetiva de outros membros na residência, o número de interferências provenientes de interrupções familiares aumenta e, por consequência, aumenta o conflito percecionado pelo agregado familiar (Abendroth & Reimann, 2018; Delanoeije et al., 2020; Zhang et al., 2020), bem como efeitos de *spillover* negativos (Greenhaus & Allen, 2011; Solís, 2016). Estes agregados familiares apresentam uma maior dificuldade sobre o evitamento da erosão de barreiras/fronteiras (Carnevale & Hatak, 2020; de Macêdo et al., 2020). Dois agregados familiares que se destacaram neste aspeto, apresentavam os filhos em contexto residencial durante o regime de teletrabalho, tendo sido constatado o pré-referido, em que os efeitos de *spillover* demonstravam enquadrar-se no aumento da exaustão emocional (aquando tentativas constantes de conciliar os diferentes papéis no mesmo espaço e tempo) (Greenhaus & Allen, 2011; Solís, 2016), bem como *stress*, sentimento de maior pressão relativamente às exigências do domínio profissional (Allen et al., 2000; Delanoeije et al., 2019; Powell & Craig, 2015), presença de algum nível de insatisfação laboral e familiar (Carlson & Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006; Frone, 2003), e insatisfação conjugal (Dockery & Bawa, 2018). Claramente que as tentativas constantes de conciliar os diferentes papéis, nestas situações em concreto, e com resultado negativo sobre o teletrabalhador e agregado familiar, indicam que houve um esgotamento dos recursos que o agregado familiar possuía para lidar com a pressão sujeita (Grandey & Cropanzano, 1999) e, por seu turno, originar-se um ambiente de conflito trabalho-família na residência (Hobfoll, 1989) baseado na pressão. Contudo, na revisão de literatura efetuada não se encontrou indicação aquando a presença de filhos existe um aumento acentuado do conflito trabalho-família baseado na pressão e que aquando os filhos deixam

de estar presentes o conflito trabalho-família baseado na pressão diminui consideravelmente. Concluindo, a presença de filhos no contexto residencial durante o regime de teletrabalho parece estar mais associada ao conflito baseado na pressão, enquanto que questões laborais mais associadas ao conflito baseado no tempo.

Dentro dos agregados familiares compostos por dois elementos de um casal e com presença de filhos, denotou-se que aquando o teletrabalhador é do sexo feminino existiam maiores níveis de conflito baseado na pressão em comparação a teletrabalhador do sexo masculino. Esta evidência, também não foi encontrada na revisão da literatura feita, podendo-se considerar, da mesma forma, como um resultado a considerar de relevo. Uma justificação possível para este resultado, poderá dever-se, por ventura, a uma menor capacidade de lidar com altos níveis de permeabilidade em comparação ao sexo masculino, independentemente das possíveis preferências individuais face a este assunto.

Esta presença de filhos e a sua própria influência em como o teletrabalho pode ser experienciado por um agregado familiar não se fica somente pelo explanado anteriormente. Foi possível observar que o número de filhos num agregado familiar também varia na sua influência, ou seja, que quanto maior o número de filhos, maior o conflito trabalho-família percecionado, o que vai indiretamente de encontro ao extrapolado na revisão da literatura por parte de Powell e Craig (2015) e Zhang et al. (2020). Estes autores confirmam que o número de filhos irá influenciar a tomada de decisão sobre a adesão ao teletrabalho, por haver afetação da satisfação do trabalhador. Posto isto, com o aumento do número de filhos em contexto residencial durante o regime de teletrabalho será de esperar o aumento de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho, considerando o aumento experienciado sobre as interferências familiares por parte dos filhos (Giménez-Nadal, 2020; Rajadhyaksha et al., 2020; Solís, 2016; Zhang et al., 2020). Ademais, o fator idade dos filhos também terá o seu peso, visto que quanto menor for a idade, maiores níveis de atenção são requeridos para o cuidado dos mesmos, isto de acordo com o referido pelos agregados familiares com a presença de filhos, bem como mencionado por Dockery e Bawa (2018), Giménez-Nadal (2020), Rajadhyaksha et al. (2020) e Solís (2016).

Seguindo a linha remete-se a aferições que façam menção ao conflito trabalho-família, observou-se que estruturas familiares com teletrabalhadores a viver com o(a) cônjuge/companheiro(a) apresentam maiores níveis de conflito trabalho-família,

principalmente conflito baseado na pressão, comparativamente a estruturas familiares que não vivem com cônjuge/companheiro(a). Não foram encontrados dados relativos a esta conclusão na revisão de literatura efetuada, sendo que apenas se poderá perceber motivos para este resultado mediante aferições indiretas e presentes na revisão. Assim, poder-se-á postular que aquando um indivíduo se encontra presente numa relação romântica ou até conjugal, a viver na mesma residência que o(a) cônjuge/companheiro(a), verifica-se um aumento no número de responsabilidades familiares e domésticas, em comparação a outros indivíduos/agregados familiares, existência de maiores níveis de permeabilidade de barreiras/fonteiras perante o teletrabalho e, por seu turno, o aumento de níveis de conflito trabalho-família (conflito família-trabalho baseado no tempo e na pressão) (Kim & Hollensbe, 2017).

Face à aferição de teletrabalhadores com idades mais elevadas apresentarem maiores níveis de conflito trabalho-família também não foi indicado na literatura efetuada dados com os quais se podem relacionar com o resultado obtido. Neste sentido, poder-se-á dizer que as explicações para o mesmo poderão estar associadas aos motivos mencionados para a aferição anterior, isto é, a existência de um aumento de responsabilidades. Por referência ao extrapolado pressupõe-se o aumento de responsabilidades com o aumento da idade do indivíduo e, por sua vez, o respetivo aumento no conflito trabalho-família percebido comparativamente a indivíduos com idades mais novas.

Com referência ao anteriormente exposto, faz-se ligação a outro resultado: estruturas familiares onde existem teletrabalhadores com menores responsabilidades familiares apresentam níveis baixos de conflito trabalho-família. Posto isto, quanto menor forem as responsabilidades na vida do teletrabalhador e agregado familiar, menor será o conflito trabalho-família percebido. Contudo, isto não vai de encontro ao referido por Solís (2016), que afirma que agregados familiares com maiores níveis de responsabilidades experienciam mais resultados e efeitos positivos com contexto de teletrabalho, em comparação com agregados familiares com menores níveis de responsabilidades. Uma explicação dada, tanto para este resultado, como para os restantes que projetam esta justificativa, poderá ser um grau diminuído sobre a facilitação trabalho-família precedente de alguma dificuldade do agregado familiar em constatar e valorizar a transversalidades de elementos de um domínio para o outro (Kim & Hollensbe, 2017).

Outra extrapolação refere-se ao sexo masculino apresentar uma maior tendência para experienciar conflito baseado no tempo, ao que da mesma forma não se encontrou indicações na literatura. Como possível justificativa poder-se-á frisar que o sexo masculino apresentará maior tendência a estender o horário laboral, bem como a organização pressupor uma maior disponibilidade por parte de trabalhadores do sexo masculino, devido a ainda haver uma estereotipia associada aos papéis a desempenhar ao nível de responsabilidades domésticas/familiares (Reimer, 2015).

De seguida, mediante o apoio organizacional, contactou-se nos resultados explanados que quanto maior a presença de apoio organizacional, maior seria o equilíbrio trabalho-família nas estruturas familiares. De modo geral, observou-se a referência ao apoio instrumental/profissional e pessoal, sendo que em casos de agregados familiares com maiores níveis de existência de apoio organizacional, comparativamente a referências de inexistência do mesmo, os níveis de equilíbrio elevavam-se. Enquadrando o postulado, quando maior a perceção de apoio organizacional por parte do teletrabalhador, bem como do agregado familiar, mais efeitos positivos serão sentidos (Eisenberger et al., 1986; Rajadhyaksha et al., 2020), tais como, a redução do conflito trabalho-família, e consequente visualização de maiores níveis de equilíbrio e referências latentes à satisfação laboral (Abendroth & Reimann, 2018; Chung & van der Horst, 2017; de Sivatte et al., 2015; Weale et al., 2020)

Dando seguimento, verificou-se que um ponto muito referido para a existência de satisfação familiar nos agregados familiares em geral remetia-se à existência de compreensão e apoio sobre o que o teletrabalho implicaria na dinâmica familiar. Assim sendo, aquando a existência de comunicação eficiente entre os elementos do agregado familiar poder-se-á observar satisfação familiar (Powell & Craig, 2015).

Por último, relativamente aos dois últimos resultados, interligados entre si, que indicam que estruturas familiares com teletrabalhadores numa faixa etária mais nova acreditam na influência bidirecional da satisfação trabalho-família, enquanto que teletrabalhadores com idade mais elevada apresentam maturidade emocional e não afirmam a influência da satisfação familiar na satisfação laboral, percebe-se que em geral os agregados familiares acreditam maioritariamente na permeabilidade trabalho-família, ao invés da permeabilidade família-trabalho, podendo-se, por ventura, assistir a níveis de flutuação sobre a satisfação familiar, em regime de teletrabalho, mais evidentes do que

na satisfação laboral. Posto isto, percebe-se, nesta amostra, que em contexto de teletrabalho, poder-se-á observar mais influência, negativa e/ou positiva (Powell & Craig, 2015), na direccionalidade trabalho-família ao nível do conflito, equilíbrio e facilitação. Contudo, não se constatou dados concretos sobre possíveis dados associados na revisão de literatura.

4. Conclusão

O estudo de investigação elaborado teve como objetivo principal e geral a compreensão sob desafios associados à conciliação do teletrabalho com a vida pessoal e familiar, tanto do teletrabalhador, como os efeitos percebidos pelo agregado familiar. Posto isto, compreendeu-se que não se evidenciaria somente a percepção do próprio teletrabalhador, como também a visão por parte do respetivo agregado familiar.

Como procedimento metodológico foi utilizada uma metodologia com base qualitativa e amostragem por conveniência, sendo que a amostra foi composta por um total de 22 participantes, pertencentes a 12 agregados familiares e divididos em 4 tipos de estruturas familiares. Face a dados recolhidos postulou-se o interesse sobre perceber pontos em comum e discrepantes entre agregados e estruturas familiares.

Interligando as questões de investigação elaboradas com os resultados obtido, pode-se perceber que foi possível confirmar:

- Q1: Será que teletrabalhadores que apresentam filhos menores no contexto doméstico, enquanto realizam atividades laborais, referem mais interferências entre domínios/esferas e, conseqüentemente, maiores níveis de conflito trabalho-família?

De acordo com o que foi verificado nos resultados, em caso de agregados familiares com a presença de filhos, foi verificado um aumento dos níveis de conflito trabalho-família, sendo que os mesmos se agravavam aquando a presença dos mesmos em contexto residencial durante o horário de teletrabalho. O que foi denotado é que este agravamento no conflito era mais concretamente direcionado ao conflito baseado na pressão, enquanto que o conflito baseado no tempo pareceu estar mais direcionado a questões profissionais.

- Q3: Poderão unidades familiares com estratégias de comunicação mais eficazes e efetivas relatarem mais equilíbrio trabalho-família?

Face aos resultados obtidos, verifica-se que a comunicação eficiente dentro de um agregado está relacionada com satisfação familiar. Apesar de alguns agregados referirem esse aspeto, constatou-se durante os relatos a existência de falhas sobre a comunicação e até presença de relatos de insatisfação familiar. Posto isto, aquando existe de facto uma comunicação eficiente entre os elementos do agregado familiar poder-se-á observar satisfação familiar.

- Q4: A percepção de apoio organizacional por parte do teletrabalhador desencadeará maior equilíbrio entre trabalho-família?

Com os resultados obtidos percebeu-se que de facto a percepção de apoio organizacional por parte do teletrabalhador desencadeia maior equilíbrio trabalho-família, pois agregados familiares em que apenas demonstraram a presença de relatos sobre apoio organizacional, apresentavam grandes níveis de equilíbrio trabalho-família. A percepção de apoio organizacional auxiliava no equilíbrio trabalho-família, bem como em aumento da satisfação laboral.

- Q6: Que outros fatores poderão ter influência sobre a dinâmica familiar e experiência do teletrabalho?

Face aos resultados obtidos foi possível compreender que existem outros fatores a determinar algumas diferenças entre os agregados familiares. Esses fatores estão relacionados com a idade, tanto dos filhos, como do próprio teletrabalhador no agregado; o número de filhos; o nível de responsabilidade que o teletrabalhador perceciona e possui na sua vida associado à composição do agregado familiar; percepção negativa do teletrabalho demonstrada através de desvantagens; permeabilidade de barreiras/fronteiras; gestão de espaço e de tempo sobre atividades laborais em contexto residencial; o sexo do teletrabalhador e a sua associação ao tipo de conflito trabalho-família percecionado. Posto isto, postulou-se que estes fatores apresentam a sua influência sobre a experiência do teletrabalho e influência na dinâmica familiar.

Enquanto que não foi possível confirmar as seguintes questões:

- Q2: A existência de poucos relatos de conflito trabalho-família indicará maior facilitação trabalho-família?

Apesar de agregados familiares apresentarem uma facilitação efetiva, a sua comparação com casos opostos noutros agregados não demonstrou semelhança ou diferença concreta, por forma a que deduzir alguma associação e inferência sobre o mesmo. Denota-se, apenas, que as questões relativas a esta temática foram vistas como “difíceis” para os participantes em geral, com maior foco para os outros elementos do agregado familiar do teletrabalhador.

- Q5: A existência de satisfação familiar por parte da unidade familiar indicará menores relatos de conflito trabalho-família?

Através dos resultados foi possível verificar a existência de satisfação familiar em agregados familiares, contudo a presença do mesmo não se focava apenas em agregados familiares com baixos níveis de conflito trabalho-família, e por isso não se fez uma relação entre as variantes.

Consoante os resultados obtidos e observação de algumas inferências que não foram encontradas na revisão de literatura efetuada, pode-se pressupor que sejam contributos adicionais para o aprofundamento da compreensão da temática do teletrabalho:

- Agregados familiares de teletrabalhadores com filhos na residência durante regime de teletrabalho apresentam maiores níveis de conflito baseado na pressão;
- Agregados familiares com teletrabalhadores do sexo feminino e com filhos apresentam maiores níveis de conflito baseado na pressão comparativamente a teletrabalhadores do sexo masculino;
- Estruturas familiares com teletrabalhadores a viver com o(a) cônjuge/companheiro(a) apresentam maiores níveis de conflito trabalho-família, principalmente conflito baseado na pressão comparativamente a estruturas familiares que não apresentam vivem com cônjuge/companheiro(a);
- Teletrabalhadores com idades mais elevadas apresentam maiores níveis de conflito trabalho-família;
- Estruturas familiares onde existem teletrabalhadores com menores responsabilidades familiares apresentam níveis baixos de conflito trabalho-família;
- Sexo masculino apresenta maior tendência na experienciação de conflito baseado no tempo;
- Estruturas familiares com teletrabalhadores numa faixa etária mais nova acreditam na influência bidirecional da satisfação trabalho-família;

- Estruturas familiares com teletrabalhadores numa faixa etária mais elevada apresentam maior maturidade emocional e não afirmam a influência da satisfação familiar na satisfação laboral.

No que concerne às limitações do presente estudo, este deparou-se com diversos obstáculos começando pela falta de aderência por parte de múltiplas empresas repartidas pelo país. Apesar do envio de pedidos de colaboração e divulgação pelos demais trabalhadores das mesmas, o feedback obtido não foi positivo. Uma colaboração foi adquirida e os restantes dados recolhidos partiram da divulgação pessoal da investigadora através de redes sociais e conhecimentos sociais da mesma. A quantidade obtida de dados, infelizmente, não se mostrou suficiente em número, por forma a ser uma amostra representativa da população portuguesa com um estudo baseado numa metodologia quantitativa. Tal limitação implicou uma mudança completa ao nível da metodologia a ser utilizada no presente estudo, o que desencadeou prazos apertados para a conclusão da investigação.

Com a nova metodologia qualitativa no estudo e consequente restrição de tempo para finalização do mesmo, não foi possível atingir uma saturação de informação através de um número considerável de participantes para esse mesmo efeito. Ademais, dentro do leque de participantes do presente estudo, existiram alguns participantes que não se mostraram tão disponíveis e comunicativos, o que resultou, por vezes, em respostas com menor profundidade face ao pretendido. Este acontecimento ocorreu tendencialmente com participantes mais velhos, mais concretamente com os pais dos participantes a efetuarem teletrabalho. Todavia, o contributo dos mesmos foi em muito valorizado e a participação em muito agradecida.

Por forma de conclusão, sugestões para estudos futuros remeter-se-ão à possibilidade de realização de mais estudos que olhem para a unidade familiar como um todo e que compreendam que todos os elementos do agregado familiar têm o seu papel na influência sobre o teletrabalho; realizar estudos qualitativos com um grau mais elevado de participantes e variação das estruturas familiares seria proveitoso, por forma a possibilitar a saturação de informação e conseguir identificar com maior precisão dados; por ventura, elaborar estudos com metodologia mista (qualitativa e quantitativa) de maneira a conseguir identificar causalidades possíveis para os mesmos; e por último,

proceder a estudos longitudinais que permitam perceber que diferenças vão ocorrendo dentro do agregado familiar consoante as mudanças no ciclo de vida do mesmo e como isso poderá alterar a experiência do teletrabalho e como o mesmo influenciará a dinâmica familiar.

5. Referências bibliográficas

- Abendroth, A., & Reimann, N. (2018). Telework and Work-Conflict Across Workplaces: Investigating the Implications of Work-Family-Supportive and High-Demand Workplace Cultures. *The WorkFamily Interface: Spillover, Complications, and Challenges Contemporary Perspectives in Family Research*, 13, 323-348.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: America's perception of life quality*. Plenum Press.
- Ashforth, B. B., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 16, 472-491.
- Bae, K. B., & Kim, D. (2016). The Impact of Decoupling of Telework on Job Satisfaction in U.S. Federal Agencies: Does Gender Matter? *American Review of Public Administration*, 46(3), 356-371.
- Bansal, N., & Agarwal, U. A. (2020). Examining the relationships among work-life constructs: a review. *Business Perspectives and Research*, 1-15.
- Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo* (1º Ed). Edições 70.
- Basile, K. A., & Beauregard, T. A. (2016). Strategies for successful telework: How effective employees manage work/home boundaries. *Strategic HR Review*, 15(3).
- Bavelas, J. B., & Segal, L. (1982). Family systems theory: Background and implications. *Journal of Communication*, 32(3), 99-107.
- Boavida, N., & Moniz, A. B. (2020). Virtual work in Portugal: A literature review. *International Journal on Working Conditions*, (19), 1-15.
- Bogdan, R., & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto Editora.
- Brinzea, V., & Secara, C. (2017). The telework, a flexible way to work in a changing workplace. *Scientific Bulletin - Economic Sciences*, 16, 104-111.
- Broderick, C. B. (1993). *Understanding family process: Basics of family systems theory*. Sage.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation.

- Carlson, D. S. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17, 515-535.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 330-355.
- Carlson, D. S., Hunter, E. M., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). Work-family enrichment and satisfaction: Mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management*, 40, 845-865.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee Adjustment and Well-Being in the Era of COVID-19: Implications for Human Resource Management. *Journal of Business Research*.
- Chung, H., & van der Horst, M. (2017). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 1-26.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory on work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Creswell, J., & Clark, V. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Sage.
- de Macêdo, T. A., Cabral, E. L., Castro, W. R., Junior, C. C., Junior, J. F., Pedrosa, F. M., Silva, A. B., Medeiros, V. R. F., Souza, R. P., Cabral, M. A. L., & Másculo, F. S. (2020). Ergonomics and telework: A systematic review. *Work*, 66(4), 777-788.
- de Sivatte, I., Gordon, J. R., Rojo, P., & Olmos, R. (2015). The impact of work-life culture on organizacional productivity. *Personnel Review*, 44(6), 883-905.
- Delanoeije, J., & Verbruggen, M. (2020). Between-person and within-person effects of telework: A quasi-flied experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Delanoeije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-t-work conflict. *Human Relations*, 1-26.

- Dockery, A. M., & Bawa, S. (2018). When two worlds collude: Working from home and family functioning in Australia. *International Labour Review*, 157(4), 610-630.
- Eisenberger, R., Huntington, R., & Hutchison, S. S. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-207.
- Ferguson, M., Carlson, D. S., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 299-307.
- Ferri, L. M., Pedrini, M., & Riva, E. (2018). The impact of different supports on work-family conflict. *Employee Relations*, 40(5), 903-920.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. Em J. C. Quick, & L. E. Tetrick, *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Grzywacz, G. J., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455-471.
- Gálvez, A., Tirado, F., & Alcaráz, J. M. (2018). Resisting long working hours: The case of Spanish female teleworkers. *German Journal of Human Resource Management*, 1-22.
- Gálvez, A., Tirado, F., & Alcaraz, J. M. (2019). "Oh! Teleworking!" Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers. *Business Ethics: A European Review*, 1-13.
- Gil, S. F. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (5º ed.). Atlas
- Gil, S. F. (2015). *As perspetivas civis do contrato de trabalho - o teletrabalho subordinado: Seu estudo nos ordenamentos jurídicos português e espanhol*. [Tese de Dissertação, Universidade da Coruna].
- Giménez-Nadal. (2020). Work time and well-being for workers at home: Evidence from the American Time Use Survey. *International Journal of Manpower*, 41(2), 184-206.

- Grandey, A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 350-370.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance. A review and extension of the literature. *The Handbook of Occupational Health Psychology* (2^o ed., pp. 165-183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academic Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academic Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111.
- Hartman, R. I., Stoner, C. A., & Arora, R. (1991). An investigation of selected variables affecting telecommuting productivity and satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 6(2), 207-225.
- 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.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2005). *Investigação por questionário* (2^o ed.). Sílabo.
- Hobfoll, S. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hughes, K., & Silver, W. A. (2020). Beyond time-binds: Rethinking work-family dynamics for a mobile world. *Human Relations*, 73(7), 924-952.
- Hunter, E. M., Clark, M. A., & Carlson, D. S. (2019). Violating work-family boundaries: Reactions to interruptions at work and home. *Journal of Management*, 45(3), 1287-1308.

- Jaskiewicz, P., Combs, J. G., Shanine, K. K., & Kacmar, K. M. (2017). Introducing the family: A review of family science with implications for management research. *Academy of Management Annals*, 11(1), 309-341.
- Jurado-Guerrero, T., Monferrer, J. M., C., B.-M., & Abril, F. (2018). Formal and informal workplace support for new fathers in Spain. *Fathers, Childcare and Work: Cultures, Practices and Policies*, 12, 131-153.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. Wiley.
- Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M., & Lambert, S. J. (2020). Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892-910.
- Kim, S., & Hollensbe, E. (2017). Work interrupted: A closer look at work boundary permeability. *Management Research Review*, 40(12), 1280-1297.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52, 704-730.
- Lei n.º 7/2009 do Código de Trabalho (2009). Diário da República: I Série, n.º 30/2009. <https://dre.pt/application/conteudo/602073>
- Leite, A. L., Lemos, D. C., & Schneider, W. A. (2019). Teletrabalho: Uma revisão integrativa da literatura internacional. *Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 17(3), 187-210.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Marks, S. R., & MacDermind, S. M. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
- Martinengo, G., Jacob, J., & Hill, E. J. (2010). Gender and the work-family interface: Exploring differences across the family life course. *Journal of Family Issues*, 31(10).

- Masterson, C., Sugiyama, K., & Ladge, J. (2020). The value of 21st century work-family supports: Review and cross-level path forward. *Journal of Organizational Behavior*, 1-21.
- Mokhtarian, P. I., Bagley, M. N., & Salomon, I. (1998). The impact of gender, occupation, and presence of children on telecommuting motivations and constraints. *Journal of the American Society for Information Science*, 49(12), 115-1134.
- Nabergoj, A. S., & Pahor, M. (2016). Family-friendly workplace: An analysis organizational effects in the transition economy. *Journal of East European Management Studies*, 21(3), 352-373.
- Nakrosiene, A., Buciuniene, I., & Gostautaite, B. (2019). Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*.
- Netemeyre, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 79, 211-223.
- Nilles, J. M. (1997). "Telework: enabling distributed organizations: Implications for IT managers". *Information Systems Management*, 14(4), 7-14.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and Work: Negotiating Boundaries Through Everyday Life*. University of Chicago Press.
- Ponte, J. P. (2002). Investigar a nossa própria prática. In *GTI (Org.), Refletir e investigar sobre a prática profissional* (pp. 5-28). APM.
- Powell, A., & Craig, L. (2015). Gender differences in working at home and time use patterns: Evidence from Australia. *Work, employment and society*, 29(4), 571-589.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 513-534.
- Rajadhyaksha, U., Korabik, K., Lero, D. S., Zugec, L., Hammer, L. B., & Beham, B. (2020). The work-family interface around the world: Implications and recommendations for policy and practice. *Organizational Dynamics*.

- Reimer, T. (2015). Working time arrangements and family time of fathers: How work organization(s) shape fathers' opportunities to engage in childcare. *Management Revue - Socio-Economics Studies*, 26(3), 227-252.
- Schieman, S., & Young, M. (2015). Who Engages in Work-Family Multitasking? A study of Canadian and American Workers. *Social Indicators Research*, 120(3), 741-67.
- Schooreel, T., & Verbruggen, M. (2016). Use of family-friendly work arrangements and work-family conflict: Crossover effects in dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 119-132.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, pp. 567-578.
- Silverman, D. (2000). *Doing Qualitative Research: A practical Handbook*. Sage.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research Quality Life*.
- Solís, M. (2017). Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 21-34.
- Solís, M. S. (2016). Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 29(4), 435-449.
- Staines, G. I. (1980). Spillover versus compensations. A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129.
- Vega, R., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313-323.
- Wayne, H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work– family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76.
- Weale, V., Oakman, J., & Wells, Y. (2020). Can organisational work-life policies improve work-life interaction? A scoping review. *Australian Psychologist*, 1-15.

Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., & Shuai, B. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A 141*, 51-68.

6. Anexos

**Anexo 1. Consentimento informado e
questionário sociodemográfico -
Teletrabalhador**

A pesquisa insere-se no âmbito do Mestrado de Economia e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, e tem como meio para recolha de dados sociodemográficos o presente questionário e restantes dados com recursos a entrevista semiestruturada. Destinar-se-á exclusivamente para objetivos de investigação, com a intenção de compreender as influências que o regime de teletrabalho manifesta sobre a dinâmica familiar, tanto no próprio teletrabalhador, como nos restantes membros do agregado familiar.

Por favor, garanta que cada elemento familiar tem privacidade para responder de forma autónoma e o mais sincera possível. A exatidão e honestidade nas respostas, sem interferências, permitirão garantir a validade dos resultados a serem obtidos, bem como o assegurar questões éticas.

No que se refere a requisitos de participação, é necessário que pelo menos um dos elementos do agregado familiar efetue teletrabalho e em caso de participação de filhos menores apenas os que apresentam idade igual ou superior a 14 anos participarão no presente questionário. Posto isto, é fulcral que todos os elementos do agregado familiar participem para se atingir os objetivos pretendidos deste estudo.

A sua participação é voluntária. Pode desistir a qualquer momento, sem necessidade de apresentar justificação, solicitando a eliminação dos questionários e registos de entrevistas, entretanto já submetidos, relativos a si e aos elementos do seu agregado familiar. Para fazer esse pedido, ou para esclarecer quaisquer dúvidas sobre este estudo, deverá contactar a investigadora responsável, Ana Teixeira, através do e-mail up201901069@up.pt.

Questões relativas ao tratamento dos dados pessoais, poderão também ser endereçadas à Encarregada da Proteção de Dados da Universidade do Porto (dpo@reit.up.pt).

Consentimento informado

Tomei conhecimento e compreendi os objetivos do estudo e aceito participar, bem como, em caso de participação de filho(s), aceito a participação do(a) meu/minha filho(a) menor, na presente investigação, autorizando também que os dados do(s) respetivo(s) sejam recolhidos, analisados e apresentados confidencial e anonimamente.

☐ Sim, tomei conhecimento, compreendi e aceito participar no presente estudo.

☐ Sim, autorizo a participação do(s) meu(s) filho(s) menor(es) no presente estudo.

Atribua um código ao seu agregado familiar (igual para todos os elementos)
(composto por duas letras e dois números).

Por quantos elementos é composto o seu agregado familiar?

- ☐ Um elemento
- ☐ Dois elementos
- ☐ Três elementos
- ☐ Quatro elementos
- ☐ Cinco elementos
- ☐ Outra opção:

Qual o seu grau de parentesco face ao teletrabalhador?

- ☐ O próprio (teletrabalhador)
- ☐ Cônjuge/companheiro(a)
- ☐ Filho(a)
- ☐ Pai
- ☐ Mãe
- ☐ Irmão/irmã
- ☐ Outra opção:

Caracterização sociodemográfica e profissional (teletrabalhador)

1. Sexo:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino

2. Idade (em anos):

3. Habilitações literárias:

- ☐ Até ao 9º ano de escolaridade
- ☐ Secundário
- ☐ Bacharelato
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outra opção:

4. Atual situação profissional:

- ☐ Regime laboral de tempo inteiro (full-time)
- ☐ Regime laboral de tempo parcial (part-time)
- ☐ Outra opção:

5. Relação contratual:

- ☐ Contrato de trabalho sem termo
- ☐ Contrato de trabalho a termo certo
- ☐ Contrato de trabalho a termo incerto
- ☐ Contrato de prestação de serviços (recibos verdes)
- ☐ Outra opção:

6. Anos a laborar na atual entidade patronal:

7. Tipologia da empresa:

- ☐ Pública
- ☐ Privada
- ☐ Outra opção:

8. Dimensão da empresa:

- ☐ Menos de 50 colaboradores
- ☐ Entre 50 e 200 colaboradores
- ☐ Entre 201 e 500 colaboradores
- ☐ Entre 501 e 1000 colaboradores

☐ Mais de 1001 colaboradores

9. Localização física da entidade patronal:

☐ Norte

☐ Centro

☐ Área Metropolitana de Lisboa

☐ Alentejo

☐ Algarve

☐ Região Autónoma dos Açores

☐ Região Autónoma da Madeira

10. Regime de teletrabalho:

☐ A tempo integral

☐ A tempo parcial

☐ Outra opção:

11. Início do regime de teletrabalho:

☐ Prévio à pandemia Covid-19

☐ Durante a pandemia Covid-19

12. Estado civil:

☐ Solteiro(a)

☐ Em união de facto

☐ Casado(a)

☐ Divorciado(a)

☐ Viúvo(a)

☐ Outra opção:

13. Tem filhos?

☐ Sim

☐ Não

14. Se respondeu “sim” à questão anterior, indique o número de filhos:

15. Se respondeu à questão anterior, indique a respectiva idade de cada um dos filhos:

16. Em caso afirmativo à existência de filhos no agregado familiar: aquando se encontra em teletrabalho, o(s) filho(s) fica(m) consigo na residência ou numa instituição de apoio formal no cuidado de crianças?

- ☐ O(s) meu(s) filho(s) fica(m) comigo na residência
- ☐ O(s) meu(s) filho(s) fica(m) numa instituição de apoio formal no cuidado de crianças
- ☐ As duas situações
- ☐ Outra opção:

17. Qual a composição do seu agregado familiar atual? (1 ou mais opções)

- ☐ Eu (teletrabalhador)
- ☐ Cônjuge/companheiro(a)
- ☐ Filho(s)
- ☐ Pai
- ☐ Mãe
- ☐ Irmão
- ☐ Irmã
- ☐ Outra opção:

**Anexo 2. Consentimento informado e
questionário sociodemográfico –
Cônjuge/companheiro(a)**

A pesquisa insere-se no âmbito do Mestrado de Economia e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, e tem como meio para recolha de dados sociodemográficos o presente questionário e restantes dados com recursos a entrevista semiestruturada. Destinar-se-á exclusivamente para objetivos de investigação, com a intenção de compreender as influências que o regime de teletrabalho manifesta sobre a dinâmica familiar, tanto no próprio teletrabalhador, como nos restantes membros do agregado familiar.

Por favor, garanta que cada elemento familiar tem privacidade para responder de forma autónoma e o mais sincera possível. A exatidão e honestidade nas respostas, sem interferências, permitirão garantir a validade dos resultados a serem obtidos, bem como o assegurar questões éticas.

No que se refere a requisitos de participação, é necessário que pelo menos um dos elementos do agregado familiar efetue teletrabalho e em caso de participação de filhos menores apenas os que apresentam idade igual ou superior a 14 anos participarão no presente questionário. Posto isto, é fulcral que todos os elementos do agregado familiar participem para se atingir os objetivos pretendidos deste estudo.

A sua participação é voluntária. Pode desistir a qualquer momento, sem necessidade de apresentar justificação, solicitando a eliminação dos questionários e registos de entrevistas, entretanto já submetidos, relativos a si e aos elementos do seu agregado familiar. Para fazer esse pedido, ou para esclarecer quaisquer dúvidas sobre este estudo, deverá contactar a investigadora responsável, Ana Teixeira, através do e-mail up201901069@up.pt.

Questões relativas ao tratamento dos dados pessoais, poderão também ser endereçadas à Encarregada da Proteção de Dados da Universidade do Porto (dpo@reit.up.pt).

Consentimento informado

Tomei conhecimento e compreendi os objetivos do estudo e aceito participar, bem como, em caso de participação de filho(s), aceito a participação do(a) meu/minha filho(a) menor, na presente investigação, autorizando também que os dados do(s) respetivo(s) sejam recolhidos, analisados e apresentados confidencial e anonimamente.

☐ Sim, tomei conhecimento, compreendi e aceito participar no presente estudo.

☐ Sim, autorizo a participação do(s) meu(s) filho(s) menor(es) no presente estudo.

Atribua um código ao seu agregado familiar (igual para todos os elementos)
(composto por duas letras e dois números).

Por quantos elementos é composto o seu agregado familiar?

- ☐ Um elemento
- ☐ Dois elementos
- ☐ Três elementos
- ☐ Quatro elementos
- ☐ Cinco elementos
- ☐ Outra opção:

Qual o seu grau de parentesco face ao teletrabalhador?

- ☐ O próprio (teletrabalhador)
- ☐ Cônjuge/companheiro(a)
- ☐ Filho(a)
- ☐ Pai
- ☐ Mãe
- ☐ Irmão/irmã
- ☐ Outra opção:

Caracterização sociodemográfica e profissional (cônjuge/companheiro(a))

1. Sexo:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino

2. Idade (em anos):

3. Habilitações literárias:

- ☐ Até ao 9º ano de escolaridade
- ☐ Secundário
- ☐ Bacharelato
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outra opção:

4. Atual situação profissional:

- ☐ Regime laboral de tempo inteiro (full-time)
- ☐ Regime laboral de tempo parcial (part-time)
- ☐ Desempregado
- ☐ Outra opção:

5. Regime de teletrabalho:

- ☐ Sim
- ☐ Não

6. Se respondeu à questão anterior, assinale a opção que mais se adequa a si:

- ☐ A tempo integral
- ☐ A tempo parcial

7. Se respondeu à questão anterior, o início do regime de teletrabalho:

- ☐ Prévio à pandemia Covid-19
- ☐ Durante a pandemia Covid-19

**Anexo 3. Consentimento informado e
questionário sociodemográfico –
Mãe/pai**

A pesquisa insere-se no âmbito do Mestrado de Economia e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, e tem como meio para recolha de dados sociodemográficos o presente questionário e restantes dados com recursos a entrevista semiestruturada. Destinar-se-á exclusivamente para objetivos de investigação, com a intenção de compreender as influências que o regime de teletrabalho manifesta sobre a dinâmica familiar, tanto no próprio teletrabalhador, como nos restantes membros do agregado familiar.

Por favor, garanta que cada elemento familiar tem privacidade para responder de forma autónoma e o mais sincera possível. A exatidão e honestidade nas respostas, sem interferências, permitirão garantir a validade dos resultados a serem obtidos, bem como o assegurar questões éticas.

No que se refere a requisitos de participação, é necessário que pelo menos um dos elementos do agregado familiar efetue teletrabalho e em caso de participação de filhos menores apenas os que apresentam idade igual ou superior a 14 anos participarão no presente questionário. Posto isto, é fulcral que todos os elementos do agregado familiar participem para se atingir os objetivos pretendidos deste estudo.

A sua participação é voluntária. Pode desistir a qualquer momento, sem necessidade de apresentar justificação, solicitando a eliminação dos questionários e registos de entrevistas, entretanto já submetidos, relativos a si e aos elementos do seu agregado familiar. Para fazer esse pedido, ou para esclarecer quaisquer dúvidas sobre este estudo, deverá contactar a investigadora responsável, Ana Teixeira, através do e-mail up201901069@up.pt.

Questões relativas ao tratamento dos dados pessoais, poderão também ser endereçadas à Encarregada da Proteção de Dados da Universidade do Porto (dpo@reit.up.pt).

Consentimento informado

Tomei conhecimento e compreendi os objetivos do estudo e aceito participar, bem como, em caso de participação de filho(s), aceito a participação do(a) meu/minha filho(a) menor, na presente investigação, autorizando também que os dados do(s) respetivo(s) sejam recolhidos, analisados e apresentados confidencial e anonimamente.

☐ Sim, tomei conhecimento, compreendi e aceito participar no presente estudo.

☐ Sim, autorizo a participação do(s) meu(s) filho(s) menor(es) no presente estudo.

Atribua um código ao seu agregado familiar (igual para todos os elementos)
(composto por duas letras e dois números).

Por quantos elementos é composto o seu agregado familiar?

- ☐ Um elemento
- ☐ Dois elementos
- ☐ Três elementos
- ☐ Quatro elementos
- ☐ Cinco elementos
- ☐ Outra opção:

Qual o seu grau de parentesco face ao teletrabalhador?

- ☐ O próprio (teletrabalhador)
- ☐ Cônjuge/companheiro(a)
- ☐ Filho(a)
- ☐ Pai
- ☐ Mãe
- ☐ Irmão/irmã
- ☐ Outra opção:

Caracterização sociodemográfica e profissional (pai/mãe)

1. Sexo:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino

2. Idade (em anos):

3. Habilitações literárias:

- ☐ 1º ciclo de escolaridade
- ☐ 2º ciclo de escolaridade
- ☐ 3º ciclo de escolaridade
- ☐ Secundário
- ☐ Bacharelato
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outra opção:

4. Atual situação profissional:

- ☐ Regime laboral de tempo inteiro (full-time)
- ☐ Regime laboral de tempo parcial (part-time)
- ☐ Desempregado
- ☐ Outra opção:

5. Regime de teletrabalho:

- ☐ Sim
- ☐ Não

6. Se respondeu à questão anterior, assinale a opção que mais se adequa a si:

- ☐ A tempo integral
- ☐ A tempo parcial

7. Se respondeu à questão anterior, o início do regime de teletrabalho:

- ☐ Prévio à pandemia Covid-19
- ☐ Durante a pandemia Covid-19

Anexo 4. Guião de entrevista semiestruturada – Teletrabalhador

Guião de entrevista semiestruturada -Teletrabalhador

Conflito trabalho-família

1. Sente que é capaz de se desligar de assuntos profissionais quando termina as suas atividades profissionais em regime de teletrabalho? O que o faz conseguir ou não esse “desligar”?
2. Que vantagens e/ou desvantagens verifica no ambiente familiar com a sua capacidade de “desligar” de assuntos profissionais?
3. Considera que a flexibilidade dada em regime de teletrabalho o auxilia a gerir e a cumprir obrigações pessoais/familiares? Em que medida o auxilia ou dificulta?
4. Como articula as suas obrigações pessoais/familiares com o seu tempo e capacidade de foco em momentos laborais em regime de teletrabalho?

Equilíbrio trabalho-família

5. Que estratégias adotou no contexto familiar para conseguir equilibrar as responsabilidades familiares/pessoais com as responsabilidades laborais?
6. Como vê que os outros elementos da sua família respeitam e compreendem que se encontra a efetuar atividades laborais e não se encontra “disponível” para assuntos pessoais/familiares?
7. Como avalia a sua capacidade em termos de equilíbrio entre responsabilidades trabalho-família?
8. E a perceção que os outros têm sobre si quanto a esse mesmo equilíbrio, o que acha que diriam?

Facilitação trabalho-família

9. De que forma acredita que comportamentos, eventos, emoções, experiências no domínio profissional, enquanto no regime de teletrabalho, o ajudaram a ter outra forma de comportar ou de pensar no domínio pessoal/familiar?
10. E do domínio pessoal/familiar para o domínio profissional enquanto em teletrabalho?

Apoio organizacional

11. A sua organização preocupa-se e é sensível/flexível com as suas necessidades pessoais/familiares enquanto em regime de teletrabalho?

12. A sua organização adotou as medidas necessárias, como por exemplo ações formativas, para o auxiliar na adaptação ao regime de teletrabalho? O que fez ou poderia a sua organização ter feito mais?

13. Relativamente ao apoio sentido ou falta dele por parte dos supervisores/colegas de trabalho, como o avalia agora em regime de teletrabalho?

Satisfação com a família/com o trabalho

14. Relativamente à satisfação com a sua família, qual o seu grau de satisfação com a comunicação que existe e apoio que a mesma lhe transmite em regime de teletrabalho? De que forma o fazem ou não?

15. Relativamente à satisfação com o trabalho, acredita que o regime de teletrabalho que a sua organização lhe disponibilizou aumentou/diminuiu essa mesma satisfação?

16. De que maneira acha que a satisfação com o trabalho o pode influenciar na satisfação com a família? E vice-versa?

**Anexo 5. Guião de entrevista
semiestruturada – Outro elemento
familiar**

Guião de entrevista semiestruturada – Outro elemento familiar

Conflito trabalho-família

1. Considera que o “teletrabalhador” é capaz de se desligar de assuntos profissionais quando termina as atividades profissionais em regime de teletrabalho? O que faz ele conseguir ou não esse “desligar”?
2. Que vantagens e/ou desvantagens verifica no ambiente familiar com a capacidade dele de se “desligar” de assuntos profissionais?
3. Considera que a flexibilidade dada em regime de teletrabalho auxilia o “teletrabalhador” a gerir e a cumprir obrigações pessoais/familiares? Em que medida auxilia ou dificulta?
4. Como acha que o “teletrabalhador” articula as obrigações pessoais/familiares com o tempo e capacidade de foco em momentos laborais, enquanto em regime de teletrabalho?

Equilíbrio trabalho-família

5. Que estratégias adotaram no contexto familiar para conseguir equilibrar as responsabilidades familiares/pessoais com as responsabilidades laborais do “teletrabalhador”?
6. Enquanto unidade familiar como lidam com o facto de o “teletrabalhador” se encontrar a efetuar atividades laborais e não se encontrar “disponível” para assuntos pessoais/familiares?
7. Como avalia a capacidade do “teletrabalhador” em termos de equilíbrio entre responsabilidades trabalho-família?
8. E a perceção que o próprio “teletrabalhador” têm quanto a esse mesmo equilíbrio, o que acha que ele diria?

Facilitação trabalho-família

9. De que forma acredita que comportamentos, eventos, emoções, experiências no domínio profissional, enquanto no regime de teletrabalho, ajudaram o “teletrabalhador” a ter outra forma de comportar ou de pensar no domínio pessoal/familiar?
10. E do domínio pessoal/familiar para o domínio profissional enquanto em teletrabalho?

Apoio organizacional

11. A organização do “teletrabalhador” preocupa-se e é sensível/flexível às vossas necessidades pessoais/familiares enquanto em regime de teletrabalho?

12. A organização do “teletrabalhador” adotou as medidas necessárias, como por exemplo ações formativas, para o auxiliar na adaptação ao regime de teletrabalho? O que acha que a organização dele poderia feito mais?

13. Relativamente ao apoio sentido ou falta dele por parte dos supervisores/colegas de trabalho, como acha que o “teletrabalhador” se pode sentir quanto a isso agora em regime de teletrabalho?

Satisfação com a família/com o trabalho

14. Relativamente à satisfação com a sua família, qual o seu grau de satisfação com a comunicação que existe e apoio que transmite ao “teletrabalhador” agora em regime de teletrabalho? De que forma o fazem ou não enquanto unidade familiar?

15. Relativamente à satisfação com o trabalho, acredita que o regime de teletrabalho que a organização disponibilizou ao “teletrabalhador” aumentou/diminuiu essa mesma satisfação que ele apresenta?

16. De que maneira acha que a satisfação com o trabalho por parte do “teletrabalhador” pode influenciar na satisfação com a família? E vice-versa?

Anexo 6. Grelhas de categorização

Grelha de categorização de Estrutura Familiar 1 – OC89

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidades de registo
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu creio que tenho tudo planeado, as tarefas para o dia e quando as termino em princípio estão terminadas e acabou o dia de trabalho.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		poder estar disponível para as coisas da vida doméstica, familiar, de amigos e desligar-me do trabalho, sem ter de me preocupar com obrigações do trabalho.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu acho que articulo bem... Sou bastante focada! Quando estou a fazer uma tarefa, estou só a fazer uma tarefa. Quer dizer... Dizem que as mulheres conseguem fazer mais que uma tarefa ao mesmo tempo, o que é verdade! Mas eu sou bastante focada por isso não deixo de fazer uma coisa ou outra.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu acho que eu uso muito... despertador do telemóvel (risos) que é para não se perder nada, porque eu tenho cada hora planeada. E depois temos outros softwares e outros programas e apps que nós conseguimos... principalmente gerir o tempo. Basicamente é gerir tempo e tarefas!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu acho que eles vêm da mesma forma como se eu estivesse no trabalho, cumprem os horários. Sabem mais ou menos o horário que eu estou a trabalhar e os horários que eu tenho para a pausa do almoço ou assim... E costumam interromper-me só nesses momentos!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu acho que é boa! Consigo tanto dar resposta a nível mais profissional e também ao nível pessoal. Por isso acho que há um equilíbrio... acredito que seja boa!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu que eles diriam que sou uma pessoa muito organizada, com um grande sentido de planeamento... Acho que eles diriam isso!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Então acabo por ter de me envolver com vários tipos de pessoa, isso faz com que eu tenha desenvolvido bastante a tolerância. No trabalho é onde eu me vi mais obrigada a desenvolver isso, acho que trouxe isso um bocadinho para a minha vida pessoal. Considero-me uma pessoa muito mais tolerante, bastante mais calma!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Eu desde muito nova que fui uma pessoa que tinha muitas coisas para fazer, então acabei por me organizar muito! Essa questão dos alarmes é uma coisa que eu já trago desde criança e que depois me foi acompanhando... claro nessa altura não tinha softwares, não tinha essa necessidade toda. Esta coisa de planeamento, de alarmes, de planeamentos é uma coisa que eu já trago... Esse planeamento, essa organização, desde vivências do dia a dia, desde criança... Agora para a vida mais profissional!

Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Sim, sim, sem dúvida! Nós no trabalho temos imensa... Não digo disponibilidade, mas flexibilidade em podermos, durante o horário de trabalho, podermos resolver algumas situações da nossa vida particular e... Sem qualquer problema! Desde que as coisas estejam feitas! Eu graças a Deus tenho um patrão que liga muito à vida pessoal e está sempre a perguntar se estamos bem e isso... Se queremos alguma coisa, se tivermos alguma coisa para resolver que estamos à vontade! Por isso sim... temos essa “abertura”!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	O apoio manteve-se! Existem sempre as reuniões... agora à distância! Mas também antigamente já tinha algumas assim... Por isso o apoio manteve-se, dentro daquilo que foi possível, daquilo que era a realidade!
Teletrabalho	(In)satisfação		Acho que quando nós estamos satisfeitos com o trabalho, estamos satisfeitos com a família... E vice-versa também é verdadeiro!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	O grau de satisfação... Eu estou satisfeita! Dentro daquilo... é como eu já disse! Só trouxe o trabalho do escritório para casa. Dentro daquilo que já era o habitual antes manteve-se no teletrabalho! Não foi o caso de “agora que estás em teletrabalho vamos-te chatear mais ou vamos-te incomodar mais na hora que estás a trabalhar”, não! Não houve isso! Mantivemos as mesmas regras já que haviam antes!
Teletrabalho	(In)satisfação	Insatisfação laboral	Depende... No início estava muito bem! 6 meses... Passado 1 ano já não é tão bom mas pronto (risos)! ... Eu acho que cansamos de estar em casa, de estar sempre.... E no meu caso foi misturar, estar tudo junto! O trabalho e a casa... chega a uma altura que começa a sufocar, a ocupar muito espaço o trabalho dentro de casa! Chega a uma altura em que se tem de voltar para o escritório, porque já está a começar a interferir um bocadinho no que é a dinâmica fora de trabalho! ... Eu digo isto passado 1 ano, passado algum tempo cansa um bocadinho ter o trabalho tão próximo de nós!
Teletrabalho	Vantagem		nomeadamente as lides domésticas. ... Sim, dá... Não é bem mais tempo, mas dá para conciliar de uma melhor forma.
Teletrabalho	Desvantagem		nós termos o trabalho em casa e sempre que temos necessidade de resolver alguma situação vamos lá e resolvemos. Às vezes fora do horário dito do trabalho e então isso às vezes... estamos no meio de alguma coisa e vamos lá e fechamos o assunto

Grelha de categorização de Estrutura Familiar 1 – MM34

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidades de registo
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Mas já antes de estar no regime de teletrabalho não conseguia! Ter sempre trabalho, preocupações e responsabilidades. Acho que essa questão também tem um pouco a ver com personalidades, há pessoas que têm a habilidade de desligar e há quem não tenha. Como em questões de trabalho, que nunca acaba, há sempre trabalho.... Há quem tenha mais dificuldade em desligar e é o meu caso! Não sinto que o teletrabalho tenha agravado essa questão, acho que se manteve!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Ansiedade, acho que é só mesmo a nível de ansiedade, de preocupação.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Posso ter uma ou outra amiga que acham que poderei ter mais disponibilidade para estar ao telefone, por exemplo! Quando não é necessariamente! ... Sinto essa pressão de uma ou outra pessoa que não compreendem que a disponibilidade é igual, consigo atender se for uma coisa urgente, mas não tenho mais disponibilidade para estar ao telefone a tarde toda só porque estou em casa, por exemplo.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Mais os amigos, que se calhar que é demais! (risos) Que trabalho demais (risos)! Que tenho de me desligar.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Acho que da mesma forma, consigo.... Tenho é mais tempo, disponibilidade para coisas pessoais e organizo o tempo doutra forma. Como acabas por ter mais tempo, mais liberdade, por exemplo uma consulta médica tem aquela situação de tens de sair. Imagina tens de sair às 18 ou às 19 horas, tens de marcar uma consulta e pedir justificação. Neste caso consigo articular doutra forma, consigo agendar às 14 horas e vou e volto e ninguém dá por ela, digamos assim. Consigo articular de forma melhor!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Só a nível da flexibilidade de tempo para fazer outras coisas, ou seja, depois eu compenso. Se saí para uma consulta, por exemplo, compenso um bocadinho mais! Lá está como é um trabalho que não acaba tens de segmentar, segregar e depois pões por objetivos, o objetivo do dia é aquele e geres! Estando em casa permite-me uma gestão de tempo melhor!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Em termos familiares, não senti nenhuma questão. É o respeito, estando aqui ou estando lá, é o mesmo!

Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Acho que é boa, acho que é boa! Faço uma boa gestão disso, ou seja, como estou habituada.... ... Não haver horários, se for necessário desligo e estou presente, mas para mim é normal haver essa mistura! O meu equilíbrio é este (risos)!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		A minha família.... Por acaso não tenho grandes conversas sobre isso, desde que eu esteja bem e confortável acho que não. Desde que o trabalho seja feito, no sentido de que eu esteja feliz e satisfeita com o trabalho.... Não é por eu estar a trabalhar mais ou menos!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Na empresa onde estou as pessoas.... O que me fez aprender, como hei de dizer isto, fez-me perceber que ninguém é amigo de ninguém! As pessoas estão ali e querem é “somos os melhores” e é uma competição constante e que é tudo muito.... ... Se calhar perdi um bocadinho a inocência de que existe verdadeiramente interajuda e que toda a gente tem boas intenções e que não esperam nada em troca.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Não! Não, por isso é que eu faço escapadinhas! (risos) Tem de se gerir da melhor maneira. O que interessa são os resultados que tu produzes, mas claro que se disseres “vou sair às 3 da tarde, vou a uma consulta”, passado dois dias vais outra vez ao dentista, é mau visto! O que não significa nada, porque se produzes os resultados não interessa se o fazes em X tempo ou em X+1.... Por isso não! Não existe abertura, nem existe essa partilha de visão, que tu podes....
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Acho que para o trabalho que eu faço não, não acho que precisaria de facto de ajuda ou que iria melhorar alguma coisa. Mas se calhar com outras pessoas, por exemplo que fazem atendimento telefónico e questões mais administrativas, se calhar poderia ter havido apoio mais nesse sentido. Se calhar dar os telefones, que as pessoas tiveram de comprar aquilo sozinhas. Se calhar apoio mais técnico, maior disponibilidade de disponibilizar computadores e material de escritório para toda a gente, o que não foi feito. Muita gente tinha de usar os próprios computadores para trabalhar.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Estava a pensar se se manteve igual, porque é pouco.... Hm.... Se calhar ainda piorou, porque lá está não tens aquela proximidade. Estando no escritório tu consegues, ainda por cima num escritório pequeno, tu consegues facilmente levantar-te e dirigires-te ao fulano tal e ao fulano tal e pedir alguma coisa. Estando em regime de teletrabalho, como estás sozinha, tens de ligar e as pessoas nem sempre atendem. O contacto é menor, portanto se calhar a ajuda é provavelmente menor, porque quando estão à tua frente, cara-a-cara, é mais difícil não ajudar. Reuniões de equipa,

			partilha de feedback não se faz muito, faz-se, mas não muito. Nada que seja relevante, nem estruturada. O teletrabalho piorou isso, mas acho que mesmo antes do teletrabalho é uma falha grande que já existia. Mas o teletrabalho sim, veio agravar isso!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	a única coisa que foi feito foi.... Vieram-me instalar a VPN (risos), que não estava a dar
Teletrabalho	(In)satisfação		Acho que no geral.... Se estiveres uma pessoa mais satisfeita, feliz, tranquila e não com tanto stress, ansiedade, cansaço no trabalho.... Acho que também projetas isso para as tuas relações pessoais. Tornas-te uma pessoa mais feliz, mais comunicativa. Transpareces isso para os outros. Acho que sem dúvida está interligado! Vice-versa também, sem dúvida. Sim, sim, sim! Se a família.... Hm.... Se acontecer alguma coisa menos positiva eu tenho um bocadinho dificuldade em separar. Numa coisa séria.... Tenho dificuldade em concentrar em concentrar, desligar disso! Não consigo desligar e dizer “vamos focar só nisto”, não! Não consigo, tenho dificuldade em concentrar-me, claro que se for uma coisa séria e grave!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	O apoio é o de sempre, fazem-no a ouvir-te, partilha dos problemas ou das vitórias. Se precisar de alguma coisa estão sempre disponíveis. Não sinto que com o teletrabalho isso tenha mudado, acho que se manteve igual. Em termos de comunicação eu não ponho limites, eles já sabem que a comunicação está bem estabelecida! Se for um telefonema durante o tempo de trabalho é porque é uma coisa mais urgente. Eu levanto-me e atendo, onde quer que eu esteja. Quer esteja em casa, ou no escritório. A comunicação é igual, ninguém me liga até às 18/19, só se for urgente. Se ligarem eu retorno a chamada. Não senti diferenças. Já temos isso definido, existe esse respeito.
Teletrabalho	(In)satisfação	Insatisfação laboral	Diminuiu a satisfação. Já não estava muito satisfeita, mas só veio acentuar essa minha insatisfação em certos tópicos, sim! Existe menos reconhecimento, menos partilha, mais difícil.... Quando tu fazes um trabalho em que dependes também de algumas pessoas, de algumas respostas, ou seja, é uma equipa que tu precisas é tudo muito mais difícil. Tens de estar à espera, tens de ligar 20 vezes para as pessoas fazerem alguma coisa, mais cansativo sim. Já começou mal, está a piorar tudo.
Teletrabalho	Vantagem		tendo mais flexibilidade e não estando ali presente consegues gerir doutra forma, por exemplo estou a fazer esta entrevista sem ter de dizer que me vou ausentar um pouco, é fazer “escapadinhas” não é.... Portanto sem dúvida que sim!
Teletrabalho	Vantagem		Eu prefiro trabalhar em casa, lá está.... Dá-me mais liberdade, não tenho de acordar tão cedo

Grelha de categorização de Estrutura Familiar 1 – IS70

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidades de registo
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Tento terminar todas as coisas que tenho a fazer do trabalho dentro do horário estipulado.... Em horário de trabalho apenas me foco nisso para quando chegar a hora de saída ter tudo orientado...
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Consigo estar disponível mais rapidamente para outras coisas que queira fazer.... Ir ao ginásio, tratar de coisas da casa que me faltam, por aí...
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Foco-me no trabalho durante o horário laboral! Não deixo que outras coisas se intrometam. Às vezes nas pausas normais aproveito e trato de alguma coisa da casa, mas fora isso não! Tento fazer como se estivesse no escritório.... Também arranjei um espaço em casa para trabalhar e tentar não me distrair, ter mais concentração!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Cumprir com o meu horário de trabalho, ter um local próprio para trabalhar.... Basicamente tentar ter alguma semelhança com o escritório.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Respeitam sem problemas! Não me incomodam durante o horário de trabalho. Sabem que estou a trabalhar. Contactam-me nas pausas ou então só se for algo urgente! Também com amigos só respondo de volta quando estou nas pausas, por isso tranquilo!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Acho que é boa! Tento manter ao máximo uma certa rotina, como se estivesse a trabalhar presencialmente.... Para não sair muito dos carris!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Concordariam comigo! Consigo ter tempo para a família, para os amigos, para os meus passatempos.... Por isso sim, acho que diriam que tenho um bom equilíbrio!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Estar em teletrabalho fez com que tivesse de ganhar mais senso de organização.... Ter as coisas mais em ordem para me conseguir orientar melhor! Inevitavelmente isso também passou para a parte mais pessoal, comecei a organizar mais as coisas em casa, ter uma melhor gestão de tudo!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Eu na vida social e pessoal já sou uma pessoa com empatia.... Pelo menos é o que acho! Então isso ajudou-me a ter também empatia pelos colegas de trabalho, pelas pessoas com quem vou contactando no trabalho.... E se calhar evitar conflitos desnecessários...
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Não, formações sobre teletrabalho não fizeram...

Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Sim.... São flexíveis. Se precisar de sair por algum motivo não tem problema! Apresento a justificação e não tem problema!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	A única coisa foi termos tudo preparado para começarmos a entrar em teletrabalho, haver contacto constante entre as equipas e managers.... Não perder o contacto e haver sempre feedback!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Senti! Mantivemos o contacto entre equipa, colegas e managers.... Não senti falta de apoio nesse aspeto. Por parte de supervisores.... O contacto não era tão regular, mas sempre se mostraram disponíveis e às vezes perguntavam como estava a correr o trabalho, mais a nível de trabalho.... Não pessoal ou assim!
Teletrabalho	(In)satisfação		Acho que tanto uma como a outra influenciam.... Se estiver mal com algo do trabalho posso levar essa energia para o lado mais pessoal e ficar a pensar nisso.... O mesmo ao contrário, se tiver algum problema pessoal que me esteja a incomodar, se calhar fico menos concentrado no trabalho!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	Estou muito satisfeito. Eles percebem que estou a trabalhar e a nossa dinâmica mantém-se.... Como disse antes, apenas contactam em horário de trabalho se for urgente.... Ou esperam pelas minhas pausas... Não mudou muito. Continua a haver o respeito pelo meu tempo a trabalhar...
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	Aumentou.... Não tenho de fazer deslocações até ao escritório, apanhar trânsito. Posso acordar um pouco mais tarde.... Nesse aspeto ajudou a ficar mais satisfeito!
Teletrabalho	Vantagem		Permite-me estar logo disponível para tratar de coisas da casa, da minha vida pessoal! Não perco tempo a ir e vir do trabalho, nem com trânsitos! Só o facto de não ter de perder tempo no trânsito e em deslocações já me dá mais tempo e mais paciência para o resto!
Teletrabalho	Vantagem		Consigo fazer tudo que tenho a fazer e com mais facilidade por estar logo em casa e perto do meu ambiente mais pessoal...
Teletrabalho	Desvantagem		o estar mais distante dos meus colegas de trabalho, de não ter aquela dinâmica, interação.... Faz falta!

Grelha de categorização de Estrutura Familiar 2 – AJ19

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidades de registo
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Não desligo a 100%! Consigo fazer as outras coisas sem problema, não me impede de fazer nada! Mas acabo por ficar sempre um bocadinho a pensar no que poderia ter feito.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Apesar de ter um bocadinho de mais flexibilidade e eu ter a parte da isenção de horário e etc., tenta-se ao menos cumprir com aquelas 8 horas e vais compensando. Se não consegues entrar de manhã tão cedo, porque não há necessidade de acordar tão cedo, acaba por tentar compensar aquele teu “atraso”. Então.... Ou seja, podem-te ter dado mais flexibilidade, mas acaba sempre por se sobrepor ao resto do tempo familiar.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Enquanto estávamos no escritório, a partir do momento que se sai do escritório acabou! O estar em casa, tu estás no escritório. É um bocado.... No início foi complicado! Agora já está melhor, já consigo gerir melhor as coisas. No início foi um bocado complicado desligar-me, o chegar às 18 horas ou 18:30 horas e dizer-me “são horas de me ir embora” não é assim tão fácil agora...
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	No início deste ano foi um caos autêntico, porque havia muito trabalho e chegava ao ponto de quase me esquecer de ir almoçar ou esquecer-me de jantar às vezes. Mas.... Agora já está bem melhor, ou seja, a não ser que hajam tarefas agendadas, como por exemplo hoje tinha tarefas agendadas para as 18:30 e que aquilo é algo que às vezes demora algum tempo, mas tirando isso tenho feito uma.... Estou melhor na gestão das duas coisas.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Não! Depende... Às vezes ter pedidos no telemóvel de urgências que tem de resolver e que tem de recorrer ao computador para resolver a situação. Como é uma questão informática e estão outras pessoas e outros países a depender da correção que ele possa vir a fazer, ele tem de estar sempre em contacto!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Por norma ao fim-de-semana é raro ele ter de trabalhar, pode acontecer pontualmente! Mas aí ele tenta desligar mais, não estar tão ligado ao trabalho!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Um colega de trabalho que chegava àquelas horas, não fazia mais nada e pronto! O “teletrabalhador” é aquela pessoa que fica a trabalhar mais horas e deixa tudo feito.... Eu censurava um pouco a postura, se calhar o outro é que estava correto ou não, não é? Por que é que nós também não adotamos essa postura em casa, se efetivamente temos um horário e cumprimos o trabalho? Porque não fazemos o mesmo horário ao estar aqui em casa?

Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu acabo por fazer uma espécie de gestão como se estivesse no escritório, ou seja, se estiver a trabalhar eu nunca mexo no telemóvel no dia a dia de trabalho. Então se estiver mais ou menos quase na hora de trabalho, da parte da manhã ou da parte da tarde, eu foco-me no trabalho! Quando chega a horas, por exemplo, do almoço ou do lanche ou coisa assim de pausa, eu aí desligo completamente do trabalho. Tem de ser, tenho de parar! Aproveito esses momentos para articular as ideias, coisas que tenho em casa para fazer.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		A “companheira” respeita completamente! Ela quando sabe que estou a trabalhar tenta evitar.... A não ser que seja algo mesmo necessário que seja preciso interromper ou algo assim, também nunca disse o contrário! Se tiver de interromper, interrompe. Mas nisso a “companheira” respeita a 100% a hora de trabalho!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Por muito estranho que pareça, desliguei-me das pessoas, ou seja, os colegas de trabalho, nós damo-nos todos bem e não tenho nada contra eles, só que como estamos todos em teletrabalho existe uma certa necessidade de às vezes querer ter respostas. Então estão sempre a... Ou a mandar mensagens pelo Skype ou coisas assim do género. E.... Simplesmente, quando nós recebemos uma mensagem normalmente era porque havia algo urgente para dar uma resposta ou algo assim do género. E no dia-a-dia já chegas ao ponto de perceber que afinal não há assim tanta urgência. As pessoas.... Comecei a perceber que se fosse urgente, as pessoas ligavam! ... E então permite-me que chegue, por exemplo às 18:30/19 horas, e se ninguém me disser nada ou não houver nada urgente para fazer desligo completamente e já não pego mais nas coisas.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Diriam que faço bem o equilíbrio, porque não viro as costas a quem me pede as coisas.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		De certa forma ao comentar as coisas com a “companheira”, ela incentivava-me, começava a pensar as coisas doutra forma para fazer uma melhor gestão, lidar com coisas de forma diferente.... Por exemplo, aproveitando certas atitudes que outras pessoas na empresa tinham que se calhar não eram assim tão más se eu as fizesse também em certas coisas. Isso, a parte familiar, ajudou a que em termos de gestão a conseguisse fazer melhor.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Ele tem essa facilidade! Ele pode parar uma tarefa e fazer alguma coisa a nível familiar. Ir, por exemplo, a uma consulta ou uma saída rápida e depois voltar ao trabalho. Tem essa facilidade!

Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		acaba por ter mais flexibilidade no sentido de que se tiver algum compromisso a meio da tarde, pode parar... Às vezes pode não ser possível, mas na maioria das vezes consegue parar aquele bocadinho para cumprir com esse compromisso, seja familiar, seja ir ao supermercado.... Qualquer coisa que ele tenha de fazer naquele horário! Pode parar e depois voltar!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Ele vai gerindo.... Normalmente deixa aquelas tarefas que tem de fazer, aquelas saídas, mais para as manhãs! Permite só começar às 10 horas, mas até essa hora ele pode fazer as outras coisas e depois também tem aqueles intervalos de tempo em que como ele é autónomo no seu trabalho, não tem alguém a controlar o seu trabalho, ele sabe o que tem a fazer e a cumprir! ... Então como ele é autónomo nessa questão do trabalho permite-lhe gerir as tarefas de casa, é capaz de “faz uma tarefa.... Para, faz um lanche, faz o almoço, depois volta”, permite-lhe uma melhor gestão!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		As tarefas vão sendo divididas, quando tenho mais disponibilidade faço eu umas coisas, quando tem ele mais disponibilidade faz outras. ... vamos gerindo conforme a disponibilidade de cada um, por forma a que um e o outro consigamos dar resposta ao trabalho e às questões de casa!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Lidamos bem com a situação! Se for o caso de dar um recado, eu já sei que ele está a trabalhar. Ele consegue parar um bocado, por uns minutos só para ouvir e depois voltar ao trabalho. Vamos gerindo dessa forma, mas gerimos bem! Funcionamos bem com essa dinâmica!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Acho que consegue gerir bem as situações, pelo menos tenta ao máximo! Acho que tem uma boa capacidade de equilíbrio.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu acho que ele ia dizer que tem boa capacidade de gestão...
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Chega a um ponto que queria ter a necessidade de desligar mais depressa e quando te desligas mais depressa acabas por dar mais foco, mais atenção às outras coisas. Sinto que comecei a dar mais atenção às coisas que acontecem cá fora. ...

			Ter reuniões diárias para definir o que é para fazer e para cumprir, o que é para entregar, respostas para dar e não sei quê.... Chegas a um ponto que quando tu te desligas, fazes de tudo para te desligar e agarraste-me muito mais às outras coisas. Apesar do mau, porque quer dizer.... Eu não digo mau, porque me fez criar um sistema de gestão mais depressa. Estas coisas más fizeram com que viessem coisas boas! Mas foi graças a isso que se calhar agora estou mais calmo do que estava para aí há meio ano atrás.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Como todas as empresas, a nossa também sofreu em termos financeiros e então não estava em grande necessidade de contratar pessoas. ... Eles quanto muito poderiam contratar mais pessoas, mas mesmo assim.... Nós não estávamos, não era correto nós comentarmos essas coisas!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Alguma informação era dada em cima do joelho, ou seja, podia ter sido dada atempadamente e acabou por a tarefa ser informada mais em cima do tempo e acabou por acumular tarefas em cima de outras e pôr à frente doutras igualmente importantes. ... só essa parte de desorganização a nível da gestão das coisas.... Não é em tudo, mas como têm muitas coisas novas, às vezes muitos projetos, têm alguma dificuldade em organizar o trabalho!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Sim, a 100%! Se houver alguma situação.... A nossa empresa, nós somos uma empresa mais pequena, ou seja, nós somos quase uma empresa “familiar”. Damo-nos todos bem e conhecemo-nos bem uns aos outros, permite que toda a gente compreenda que toda a gente tem família, tem vida. Então sempre que há necessidade de, por exemplo tenho uma consulta marcada, tenho um compromisso a esta hora e precisava de sair mais cedo, nunca me impediram de fazer as coisas. Nem nunca me pediram para compensar!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	no dia seguinte disse “bem ó malta isto já está a ficar mal, mas vocês vão-me desculpar, mas eu a partir de amanhã não venho mais! Vou ficar em casa!” e todos eles começaram a dizer o mesmo. A empresa começou logo a emitir um comunicado de que “malta a partir da próxima semana, para segurança de todos, vamos todos ficar em casa!”. Não perderam tempo!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Em termos de apoio nunca me viraram as costas. Apesar de termos percebido que a gestão está um bocado “maluca”, nunca houve pessoas a dizer que não! Sempre que foi preciso algum tipo de ajuda, apoio eles sempre estiveram lá para dar alguma ajuda! Nem que fosse só para desabafarmos da maluquice que os gestores estavam a fazer!

Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Eu acho que aumentou! Apesar disso, nós começamos a ter um contacto mais constante. Como não temos a noção se as pessoas estão no escritório ou até mesmo para tirar dúvidas, o contacto tem sempre de acontecer. Se calhar no escritório já não haveria tanta necessidade.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	A organização dele também é bastante flexível. Se ele tiver algum problema ou compromisso pessoal a organização dele compreende sem problema e preocupa-se, não coloca entraves nesse sentido! São bastante afáveis e compreensivos!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Ações de formação ele chegou a fazer uma e também lhe forneceram equipamento. O equipamento que ele traz para casa é o equipamento da empresa, ou seja, permite-lhe que ele trabalhe em casa. Se ele não tivesse um equipamento próprio, ele teria na mesma o equipamento da empresa. A adaptação dele foi boa! Também a empresa lhes deu liberdade para quando quisessem voltar ao escritório, acho que as medidas foram mais flexíveis! Mas caso quisessem manter-se em casa, poderiam manter-se! Hm.... Fica sempre à vontade.... Ou caso pessoas que não tivessem condições em casa, poderiam ir para o escritório, havia esse à vontade! Fizeram o que poderiam ter feito, tinham sempre esta flexibilidade.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	maioria dos colegas, estavam sempre contactáveis. Ele podia sempre solicitar ajuda que fosse necessária! Por parte dos superiores também tem apoio
Teletrabalho	(In)satisfação		Se estás bem na família, estás bem no trabalho. Se estás bem no trabalho, estás bem com a família. Eu estou bem no trabalho, apesar da maluquice, mas.... Permite-me com que eu esteja também com a família!
Teletrabalho	(In)satisfação		O contrário é igual! Chegaste ao fim do dia e conseguiste concluir as tuas tarefas, tu saís satisfeito do teu trabalho, chegas a casa satisfeita também! Estás orgulhosa de ti, do que fizeste!
Teletrabalho	(In)satisfação		Eu acho que influencia bastante, não é? Se a pessoa estiver bem no trabalho e satisfeita com aquilo que faz e com gosto, passa bem no resto. Agora se fizermos alguma coisa contrariados, que não gostamos no trabalho, mesmo por obrigação.... De alguma forma vai influenciar! Vice-versa, também influencia de alguma forma! Se estivermos bem em casa, se não tivermos ninguém que se calhar não reclame do nosso excesso de trabalho, estamos sempre em frente ao computador, possivelmente permite uma melhor dinâmica de trabalho.
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	Sim é muito positivo! Não tenho nada a dizer, ela.... Não tenho mesmo nada a apontar! Ela tem sido impecável! O estar presente.... Eu, por exemplo, trabalho numa área que ela não percebe muito, assim como ela trabalha numa área que eu não percebo muito! Mas o explicar os problemas, quer seja a nível profissional quer seja a nível de lidar com as pessoas, às vezes o só desabafar um

			bocado.... Isso ajudou bastante, ajuda! É facto de ela estar lá para dar uma resposta a todos as situações! Essa dinâmica, e vice-versa, acaba/acabou por melhorar em teletrabalho!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	Nós comunicamos muito! Há bastante comunicação, sou bastante compreensível e ele também, adaptamo-nos bem! Alguma coisa que ele precise, eu ajudo! Alguma coisa que eu precise, ele também disponibiliza a ajuda! Não há nada a apontar assim de negativo.... Nunca tivemos necessidade de impor limites, vai fluindo naturalmente!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	Eu diria que aumentou, aumentou! Eu odeio trânsito! Odeio o caminho que faço até ao escritório! Vivemos numa área que é muito complicada em termos de estradas. Só há uma autoestrada que vai lá para aquela zona, então está sempre cheia de trânsito! Fazer uma viagem que demora para aí 10 minutos, mas em vez disso demorar quase uma hora a chegar lá.... Isso irrita-me!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	Aumentou no sentido em que ele se sente mais protegido em casa, do que no trabalho, no escritório propriamente dito. Nesse sentido acho que aumentou!
Teletrabalho	Vantagem		Imagine tem de ir todos os dias para o escritório, tens de atravessar trânsito, tens de atravessar aquela maluquice toda até chegar ao escritório, estacionar carro e depois chegar ao escritório, pôr as coisas na mesa. Perde-se muito tempo nisto! Chegas a um ponto que te vais saturando só com o caminho para o trabalho. Não com o trabalho, mas sim com o processo de chegares ao trabalho e o facto de termos começado em teletrabalho permite-me dormir mais um bocado, posso...
Teletrabalho	Vantagem		Deu-me mais tempo para aproveitar o espaço da casa.
Teletrabalho	Vantagem		Consigo ser igualmente produtivo ou até mais, porque não tenho tantas distrações de outras pessoas. Por isso diria que teletrabalho, neste aspeto, foi mais positivo!
Teletrabalho	Vantagem		Imagine, se fosse em regime presencial, depois chegaria a casa, ia ter com ela e a viagem que fazia até a casa.... Já tinha desaparecido isso tudo! Tinha ficado lá no escritório, guardava isso para mim! Depois era se calhar dia após dia e acabava por criar um efeito mais negativo. Ao estar aqui em casa acaba por aliviar muito mais, dá para falarmos à vontade, é mais fácil!
Teletrabalho	Vantagem		Acaba por ligar a empresa duma forma diferente! Senão acabaria, se calhar por ser mais solitário, mas depende dos empregos! No meu tipo de emprego, se me disserem o que é para fazer, eu faço e chego ao fim do dia e entrego o que tiver de entregar e está feito!
Teletrabalho	Vantagem		poupança económica (risos). A nível de gasolina, porque não tem de se deslocar para o local de trabalho, então o facto de estar em casa...
Teletrabalho	Desvantagem		porque com o teletrabalho, por coincidência, acabamos por ter mais trabalho.

Teletrabalho	Desvantagem		nesta questão do teletrabalho a nível de pressão, ter de dar respostas o mais rápido possível, como ter de cumprir prazos o mais rápido possível...
Teletrabalho	Desvantagem		Apesar de termos projetos que surgiram e bons projetos, estávamos numa altura em que na mesma, apesar de estarmos em teletrabalho, a empresa tinha de continuar a pagar o aluguer dos escritórios, pagar luz e etc., e essas coisas têm os seus custos.
Teletrabalho	Desvantagem		O facto de não ter tanta disponibilidade, porque passa o tempo todo à frente do computador
Teletrabalho	Desvantagem		Normalmente aqui em casa tendemo-nos a estender mais.... Tirando isso!

Grelha de categorização de Estrutura Familiar 2 – CV21

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidades de registo
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Dá para conciliar, mas acho que.... Há uma maior dificuldade! Como estás sempre a pensar no trabalho, muitas das vezes levas o trabalho também para.... O trabalho está sempre em casa não é (risos), mas levas o trabalho relação, o que muitas das vezes não ajuda a desligar. Mas pronto é só isso!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Lá está não há divisão do tempo, e é isso! Se calhar tenho menos tempo para estar sozinho, se calhar tenho menos tempo para.... Ou se não estou sozinho ou tenho tempo para estar sozinho, estou com a família ou com a “companheira”. Talvez a nível pessoal não tenha esse espaço, é verdade!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Eu giro o meu tempo quando eu quero. Se calhar logo de manhã vou às compras, se calhar devia de estar no meu trabalho, ou supostamente o meu trabalho é das 9 às 17 e.... Vou às compras às 9 horas e não tem qualquer problema, a não ser que haja um compromisso, uma reunião...
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Eu quando estava em casa era muito difícil (risos), era muito difícil isso, porque pronto.... Ou seja, quando eu estava em casa dos meus pais era muito difícil isso, porque estávamos todos em teletrabalho só que às vezes, nos momentos mortos ou fazem limpezas ou fazem alguma coisa que lhes apeteça, ou vão ao ginásio.... Pronto! Nos momentos em que não há trabalho as pessoas fazem qualquer coisa em casa e quase que os meus pais me arrastavam para isso (risos), com as responsabilidades de “oh vai limpar o teu quarto”, não sei.... Alguma coisa! Mas os meus pais não respeitavam muito isso, sem dúvida!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Acho que é a forma como a pessoa encara as situações...
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Acho que não.... Basicamente o “teletrabalhador” é muito empreendedor, está sempre a pensar em trabalho, está sempre a ter ideias, ou seja, no ele na empresa onde ele trabalha ele tem uma função bastante central, durante o dia ou quando estamos de férias ou assim ele começa a pensar em coisas do trabalho. Portanto ele de facto raramente se desliga.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	a nível pessoal às vezes é um bocadinho chato, porque ele gosta de partilhar as ideias de negócio dele ou as ideias de trabalho dele e estou eu a relaxar nas férias e lá está ele a falar do trabalho, porque.... Quando eu chego às 5 da tarde e já acabou o meu trabalho, eu não penso mais nisso! Ele pensa bastante!

Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Eu diria que nem sempre faz a articulação da melhor maneira, porque, por exemplo, às vezes no fim-de-semana, quando é suposto não estar a trabalhar, ele tem de estar a trabalhar para compensar algo que não trabalhou durante a semana ou assim.... Portanto, hm.... Diria que se calhar é isso, falta um pouco de foco para coordenar um pouco de tudo, mas também é difícil de dizer, porque o “teletrabalhador”, ou seja, ele tem dois empregos e estuda! Logo é normal que tenha o tempo bastante ocupado!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Apesar de.... Eu não ter um horário fixo, a “companheira” cumpre. Então eu quase que me obrigo a respeitar o horário que ela respeita. Portanto chega-se normalmente às 17 ou 18 horas, normalmente às 18 horas, e nos sabemos que a partir daí tentamos não pensar em trabalho.... E fazemos.... E estipulamos mesmo essas regras e vamos ao ginásio, ficamos a ver uma série, não sei.... Alguma coisa que nos apeteça fazer.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Agora com a “companheira” sei que é diferente. Nós os dois respeitamo-nos, cada um está na sua hora de trabalho, pronto...
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu acho que equilíbrio bem na verdade.... Lá está é o que eu digo.... Na minha empresa, como é uma empresa.... Nós trabalhamos muito com miniprojectos e tem <i>deadlines</i> e nós, pronto, para cumprirmos aquelas datas aquilo tem de ser feito.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu acho que eles diriam que sim, porque também tenho tempo para eles, tenho tempo para conviver com eles.... Acho que diriam também que sim!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu acho que auxilia. Até porque se nós trabalhássemos ambos presenciais nós raramente estávamos juntos, era só ao final do dia, ou seja, auxilia no facto de que estamos sempre juntos e mesmo a trabalhar podemos ir sempre fazendo pausas para falar e sei lá.... Para tomar um café e tudo mais, ou seja, auxilia no sentido em que estamos mais tempo juntos. Diria que era principalmente nisso!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Porque às vezes ele para de trabalhar mais cedo para ir cozinhar, coisa que não faria se não estivesse a trabalhar em casa, ou às vezes paramos a meio do dia de trabalho para limpar a casa e assim e depois compensamos. Sim, ajuda nesse sentido, sim!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Nós enquanto casal distribuímos um bocado as tarefas, ou seja, o “teletrabalhador”, por exemplo, cozinha sempre e eu trato sempre da roupa e depois ao fim-de-semana vemos quem está mais livre ou não para limpar a casa, por exemplo! Eu, por exemplo, ao domingo, nós costumamos almoçar a casa da minha família.... Ele se estiver muito ocupado vai na mesma, mas fica a trabalhar, ou seja, ele continua a ter aquele bocadinho de lazer. Almoça connosco, mas depois trabalha á mesma. Isso tudo depende da forma, do quão ocupados cada um de nós está! Depois sim, nós vamos gerindo o trabalho tendo em conta o trabalho que vamos ter nessa semana.

Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		É assim.... Como nós não temos filhos (risos), nós temos sempre.... Estando em teletrabalho, conseguimos perceber isso muito bem! Se está na hora de trabalhar, é para trabalhar! ... Mas eu e o “teletrabalhador” não sentimos isso, porque estamos os dois em teletrabalho, nós temos noção que a pessoa pode estar ocupada. Às vezes pode dar aquela preguiça de não apetecer trabalhar e se calhar eu tento-lhe influenciar um bocadinho, mas eu sei que tenho de trabalhar, porque pronto.... Tenho de trabalhar! Eu acho que isso não nos chega a afetar muito, porque nós temos a noção que é como se estivéssemos na empresa física.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Sim, sim, ou seja, se fosse só um em teletrabalho se calhar poderíamos não compreender tão bem que “ok ela está a trabalhar à sério!”. Portanto sim, diria que o facto de estarmos os dois em teletrabalho ajuda bastante!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu acho que ele tem uma boa capacidade, porque mesmo que ele tenha muito trabalho, porque há dias e semanas com mais trabalho, ele não deixa de abdicar das suas tarefas que é, por exemplo, cozinhar. Ele consegue gerir bem nesse sentido, portanto eu diria que tem uma boa capacidade de equilíbrio.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu acho que ele diria que tem um bom equilíbrio, porque é como eu disse, apesar de ele ter dois empregos e estudar ele gere bastante bem...
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Eu acho que uma coisa que o trabalho me deu e eu levo para a vida pessoal acho que é foco! Eu antes era uma pessoa muito desfocada e, admito, ainda sou um bocadinho, só que o trabalho.... Como nós temos um objetivo no trabalho, que é sabermos o que queremos e termos os nossos objetivos, eu acho que também está a mudar a minha forma de ver o mundo e ver as minhas coisas a nível pessoal!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Eu acho que do domínio pessoal e isso devo muito aos meus pais é a parte de relacionamento. Às vezes é muito fácil nós discutirmos com as pessoas, pronto falar, expormos as nossas ideias sempre sabendo que está ali uma pessoa, mesmo não concordando com ela e às vezes é muito difícil (risos). Mas.... Nós temos muitas sessões de brainstorming e às vezes há sempre uns choques, mas é normal, e acho que isso também do domínio pessoal para o domínio profissional foi muito benefício. Os meus pais ensinaram-me a relacionar com pessoas, ou seja, a lidar com vários tipos de pessoas.
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		é o facto de nós há um tempo atrás estávamos a ver casas, porque íamos mudar de casa, estávamos a ver uma que desse para os dois e que tivesse melhores condições. Todo esse processo, que demorou para aí um mês, nós a pesquisarmos, ver casas e ver os preços,

			ver os nossos orçamentos e etc., que é uma coisa que, pronto mais familiar, acabou por influenciar na maneira como ele vê o resto das coisas. De perceber que se calhar estava na altura de ser mais responsável, em investir mais em empregos a ganhar mais...
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Não há muito apoio a nível de trabalho, tem de partir sempre da minha parte de ir pesquisar, de ter própria formação. Tem de partir sempre da minha parte.... ... então se tenho alguma dúvida, tenho de ter a formação necessária e a empresa não dá. Até porque não tem orçamento para isso!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Eu não acho que exista grande apoio, ou seja, eles foram flexíveis com o facto de ele trabalhar longe, mas não acho que exista grande apoio, porque sempre que o “teletrabalhador” tem alguma dúvida ou questão é ele que tem de explorar tudo sozinho. Eu nunca vi nenhuma situação em que ele tivesse alguma dúvida e fosse o chefe a esclarecer.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	mas acho que se ele tivesse um bocadinho de mais apoio a nível organizacional seria vantajoso para ele. Se calhar não stressava tanto com acontecimentos, porque sabia que havia apoio nesse sentido.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Mas sim, tenho essa flexibilidade horária e mesmo o meu patrão dá-me essa flexibilidade horária!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Imagine nós não somos muitos na empresa, então o lá o responsável da empresa dá-nos completamente liberdade de nós fazermos o nosso horário, de fazermos o que temos a fazer.... Não havia qualquer problema caso aparecesse alguma coisa urgente mais pessoal.... Preocupam-se.... Até por que sou amigo do responsável da empresa, nós damo-nos muito bem. Também tem muito a ver com isso.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	A nível de apoio pessoal há todo o suporte! Tanto de colegas como de supervisores.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	porque eu podia fazer esse trabalho, eu não podia fazer este trabalho em qualquer lado, mas faço, escolho fazer aqui no Porto e há essa possibilidade. Portanto eu optei por estar nesta empresa, porque também me dava essa possibilidade.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Sim, diria que sim, ou seja, mesmo que ele diga ao chefe “agora não, agora estou a fazer o almoço” ou “nestes dias vou de férias, não vou trabalhar tanto”, nunca houve resistência ou problema por causa disso.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Acho que sim, porque apesar de ele não trabalhar presencialmente, quando ele estava nos Açores ele já trabalhava com esta empresa, ou seja, a empresa adaptou-se quando ele veio para o Porto e começou a trabalhar em teletrabalho.

Teletrabalho	(In)satisfação		É a 100%, é a 100%! Eu acho que está tudo muito interligado. Vice-versa, sim também influência, porque imagine isso é um puzzle.... Se estás mal num sítio, tu vais levar os problemas para aquele sítio! Não és tao produtivo, não és tão criativo, principalmente no fator criatividade, na minha perspetiva! Ficas a remoer aquela situação, ficas a pensar naquela situação.... É isso!
Teletrabalho	(In)satisfação		Acho que como ele não se desliga facilmente do trabalho, se ele estiver insatisfeito com alguma coisa, ele demonstra isso. Mesmo que seja em momentos em que estamos só nós dois, ou seja, se ele estiver chateado, irritado com alguma coisa, podemos estar a almoçar e falar sobre coisas quaisquer e ele começa a falar sobre isso. Afeta nesse sentido, porque se calhar ele traz essas emoções ou assuntos em momentos de lazer. ... Vice-versa, diria que sim. Por exemplo, o facto de nós estarmos bem dispostos ou estarmos chateados, isso poderia afetar a forma como ele trabalha. Se nós estivéssemos chateados, ia falar com o chefe e alguma coisa o irritava relativamente à sua equipa, ele provavelmente poderia, mais facilmente, dar uma resposta mais torta, mas um caso concreto em que tenha visto isso a acontecer eu não me recordo.
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	Sim, estou satisfeito (risos). Acho que comunicamos muito bem, apesar de.... Ou seja, está cada um a trabalhar, mas vamos partilhando alguma.... A gente trabalha na mesma mesa e durante o trabalho vamos conversando ou.... Ou cada um está concentrado no seu momento e depois conversamos, há abertura.... A nível de apoio sem dúvida, tem fortalecido, dá para conversar sobre frustrações...
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	Acho que é boa a comunicação. Apesar de estarmos em teletrabalho não acho que tenhamos uma comunicação pior do que, por exemplo, nós estávamos a trabalhar presencialmente.
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	Eu diria que em momentos de stress, de muita coisa a acontecer, nós sabemos gerir bem. Por exemplo, quando ele está stressado eu consigo perceber isso e ajudá-lo nesse sentido. E a mesma coisa do outro lado! Não há aquele momento em que estamos os dois às turras, porque estão os dois stressados sem se perceber o que é que se está a passar. Nós conseguimos ter essa perceção, conseguimos ajudar um ao outro. A nível de limites na comunicação, por exemplo, se estivermos a trabalhar e ele começa a falar comigo eu digo “agora não, estou a trabalhar. Não é tempo para isso” e a mesma coisa ele! Se ele está a trabalhar ou ocupado diz-me para calar e depois falamos, ou seja, acho que nós estabelecemos os limites

Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	Nunca tive outra situação, mas aumentou sem dúvida. Até porque a empresa é Açoriana e estou a trabalhar nos Açores e com a “companheira” no Porto, ou seja, no o facto de me dar essa possibilidade de trabalhar perto da “companheira” no Porto aumenta já a minha satisfação.
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	Acho que se manteve igual, ou seja, quando ele trabalhava lá nos Açores com o seu chefe e agora à distância, acho que ele se manteve bastante satisfeito com o trabalho.
Teletrabalho	Vantagem		Só que agora acho que como estamos sempre juntos há um aumento da relação, ou seja, há um fortalecimento dos laços relacionais, sem dúvida alguma! E acho isso.... Pronto, há mais convivência, há mais.... Eu sentia isso também quando estava em casa, vivia com os meus pais.
Teletrabalho	Vantagem		Ajuda-nos muito, se ambos tivéssemos horários fixos seria mais difícil. Por exemplo, eu estou a trabalhar e ele está a cozinhar; ele está a trabalhar e eu a arrumar a casa. Acho que é positivo haver essa flexibilidade do lado dele.
Teletrabalho	Desvantagem		porque pronto estamos sempre em contacto com o trabalho, não há distinção. Eu acho que facto de trabalhar em casa influência muito nisso, não há divisão de espaço. É como uma desvantagem.
Teletrabalho	Desvantagem		às vezes a “companheira” ter de fazer reuniões, tem de estar concentrada e há aqui.... As pessoas.... Nós não conseguimos estar no mesmo espaço, temos de nos deslocar para outro sítio.
Teletrabalho	Desvantagem		Ou seja, eu acho que falta muito o contacto humano entre as pessoas no teletrabalho, falta aquele convívio, falta aquela relação...
Teletrabalho	Desvantagem		Se calhar o que eu sentia é que, por exemplo, ele agora está à distância do seu chefe e falava de atitudes que se calhar não achava positivas relativamente a ele. Se calhar se eles estivessem juntos pessoalmente não haveriam essas falhas na comunicação, mas isso é normal por que as pessoas estão à distância. E se afetou foi só mesmo nesse aspeto.

Grelha de categorização de Estrutura Familiar 2 – Fp91

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidades de registo
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Estando em casa em teletrabalho, às vezes ligam do trabalho, por exemplo, ao fim-de-semana. Parece que não tens descanso. Às vezes supostamente estás de folga e estou em casa a ir ao e-mail ou qualquer coisa assim.... Não faz sentido!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	É um bocado chato, porque às vezes estamos nas refeições e lá vou eu ali num instante ver se tem ali qualquer coisa. Depois posso ter de ligar a um colega ou é preciso alguma coisa
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	É assim, eu se calhar tento ajudar, mas se me lembrar de alguma coisa do trabalho para fazer paro logo e vou ao computador e faço.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Ligaram-me fora de horas e eu atendo, tudo muito bem por que a gente tem de falar direito, mas depois desligo o telefone e “fogo! Estão sempre a ligar-me, já tenho de fazer mais cenas para amanhã!”. Custa um bocado isso!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	O que é estranho, porque ao estar em teletrabalho deveria de ter mais tempo com ela, mas não, é ao contrário.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Não! Está sempre a falar com alguém. Com o colega de trabalho mais próximo, a receber emails do patrão a pedir para fazer aquilo e aquilo. Ele está sempre disponível e muitas vezes não descansa. Agora já descansa mais um bocadinho, mas está sempre...
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	Ele nos dias de folga ou até nos dias de férias, ele estava sempre... O patrão esquecia-se e o patrão ligava-lhe. Era capaz de parar o que estava a fazer e fazer coisas para o patrão.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	Às vezes é um bocado chato.... Estamos a planear alguma ou a fazer alguma coisa e ele recebe um email do patrão enquanto não está a trabalhar e é capaz de parar tudo o que está a fazer e realizar o pedido laboral. Já aconteceu muitas vezes!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Facilita na maneira em que tu.... O teu empregador não sabe o que estás a fazer. Se for preciso tu saíres e ter com alguém ou ajudar um familiar, ou fazer alguma coisa fazes.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		É assim, tive de arranjar aqui um sítio em casa só para o teletrabalho, quando entro lá já sabia que era para trabalhar e acabou, senão estava tramado. Sempre que alguém vai lá tem de dar o fora, porque estou em trabalho, estou em trabalho! Quando são momentos de pausa, no final do dia, desligar tudo e tentar que não me liguem mais.

Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Sim! Outra coisa que fizemos em casa foi o horário das refeições, tentar adequar um bocado.... Neste caso só eu é que estou em teletrabalho, então tentou-se adequar um bocado ao meu horário e assim.... Jantar não há problema, porque supostamente saiu às 19 horas.... Foi mais ou menos isso. E durante o dia evitam pedir coisas de contexto familiar, porque já sabem que eu não posso...
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		No meu caso não houve nada disso, porque se estiver no computador a fazer alguma coisa basta dizer “olha estou no trabalho”, não houve stress com isso! Até em casa, foi na sala que eu arranjei o sítio e a “companheira” evita que, mesmo gostando de ir lá para a sala ver televisão, sabe que não dá por eu estar em trabalho. Teve de haver um diálogo inicial, porque eu sei que me ia distrair se assim não fosse.... Então foi “de X a X não me “chateies” (não é chateies, mas é por outras palavras)”, senão eu distraia-me e nem uma coisa, nem outra!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Avalio muito bom, eu acho que me portei bem.... Não me chateie aqui em casa, porque fiz uma boa gestão, senão haveria sempre alguma coisa que fazia estar-se pegados um como outro... Não tenho nada disso! Por exemplo, às vezes tento levantar-me mais cedo para ajudar a “companheira” para às 10 horas começar a trabalhar e está tudo, pegar ao serviço!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Sim, ao estar em casa acaba sempre por ter mais tempo às vezes para fazer outra coisa. Ninguém está a ver se ele faz o trabalho em 3 ou 5 minutos ou 4 horas. Acaba sempre por ter mais tempo livre para fazer outras tarefas em casa. Às vezes a tratar de coisas do casamento, enviar e-mails, ligar a isto ou aquilo...
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Ele tem sempre foco, enquanto está a fazer alguma coisa está sempre concentrado a fazer o que tem a fazer. Muitas vezes se tivesse que fazer alguma coisa de trabalho, recebia por e-mail ou ligavam-lhe, tinha essa tarefa para fazer e acaba por redirecionar a atenção para essa mesma tarefa!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Sou quase sempre eu que faço tudo em casa. Se houver alguma coisa que é necessário fazer simplesmente acabo por perguntar se ele está ocupado. Se estiver ocupado pronto, se não estiver ocupado peço para fazer determinadas coisas, mas em relação a fazer o jantar e isso tudo sou sempre eu quase, não ele.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu nunca senti que ele não está disponível, ou seja, sempre que eu preciso ele está sempre disponível. Pode não ser de imediato, mas acaba sempre por estar disponível. Ele consegue gerir o tempo de trabalho que ele está a ter com o que fosse depois necessário fazer.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		De forma positiva. Acho que é um pouco o que disse há bocado. Eu sempre que preciso de alguma coisa ele está sempre disponível! Ou seja, ele nunca deixou de fazer aquilo que lhe peço por que está a trabalhar. Também nunca deixou de trabalhar por causa de coisas pessoais!

Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Ele tem um bom equilíbrio, eu acho que ele vai dizer que tem um bom equilíbrio, apesar de se calhar vai achar que não dedica tanto tempo como quanto às tarefas pessoais. Ele nunca deixou de fazer nenhuma das responsabilidades dele, se calhar vai dizer que acaba por fazer mais tarefas diárias, por estar em casa. Em teletrabalho, ele consegue passear o cão, enquanto que a trabalhar presencialmente já não, por exemplo!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Tempinho para estar com as pessoas em casa ficou a ser ainda mais sagrado do que era! Embora esteja em casa com a “companheira”, não é 24 horas por dia, porque ela também tem o seu trabalho, mas.... Chega àquela hora e parece que não descolas, e só aquela meia horinha que descansas do trabalho.... Imagina! Saiu do trabalho às 19 horas, às 19 horas acabou! Desliguei o computador. Mas mesmo assim ainda estou a pensar naquilo!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		É assim, eu estou em casa e tenho acesso facilitado às.... Por exemplo, no meu trabalho eu lido muito com Photoshop, edição de vídeo e isso. Eu estando em casa, tenho tudo em casa! Tenho os meus discos, tenho as <i>pens</i> , tenho os meios de se eu não souber alguma coisa vou logo ver.... Eu ter as minhas coisas pessoais em casa ajudou-me no trabalho em algumas coisas, a nível de realização de trabalho. Deu-me um pouco mais noção de organização!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Houve uma situação que fez com que ele tivesse uma maior preocupação com a segurança das suas contas online e transferiu esse maior cuidado para o profissional!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	A minha empresa promove formações regulares, só que em relação a métodos de trabalho em casa, de teletrabalho, isso não foi feito, porque também foi uma coisa de repente. Na altura não prepararam. De um dia para o outro tive de vir para casa e pronto!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Foi complicada, porque eu andava stressado principalmente nos primeiros tempos. Acordava algumas vezes à noite a pensar no que tinha de fazer no dia a seguir, depois adormecia e esquecia-me de picar, porque é picagem online. Nesse aspeto, até entrar no ritmo, foi complicado!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Se calhar preocupar-se, se calhar não!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Não! Mesmo da parte da organização não há muito a fazer, pois é uma coisa nova até para eles! Eu acho que a organização em questão também não sabe muito bem o que fazer, porque lá está... Por ser uma situação tão nova e ok, o trabalho deles pode ser feito em casa, mas também há outras coisas que é necessário estar lá presente. Para prestar muitas vezes auxílio à loja!

Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Agora os outros colegas de trabalho são um bocadinho.... Picuinhas, ou seja, começam a reclamar que ele tem folgas ao fim-de-semana, começam a reclamar porque podem estar em casa e eles não podem por causa do trabalho em si que não dá para fazer em teletrabalho. Aquela inveja de colegas de trabalho que é esperado nas empresas. Só que lá também fazem um pouco queixinhas por tudo e por nada e se alguém pediu ajuda a ele e ele não atendeu isso logo no primeiro minuto, porque estava a fazer alguma coisa para o patrão ou assim, já vão fazer queixinhas porque ele só veio passado 10 minutos ou assim...
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	De vez em quando ligam a perguntar se está tudo a correr, se não está, para fazer pontos de situação, mas fora isso não.... Eles deixam-me ir sem problema, por exemplo, a uma consulta ou outra coisa, porque também em princípio não ia dizer nada.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	O colega com quem eu mais.... O Departamento de Marketing da minha empresa sou eu e o X. Eu e ele é unha com carne, tanto ligo para ele por coisas de trabalho, por exemplo, o chefe liga para mim e eu ligo logo para ele a dizer o que se passou, e se o chefe ligasse para ele, ele liga a mim! Por isso a nível profissional não senti nada, porque também só trabalho com ele. Em relação ao lado pessoal, eu e ele também falamos muito um com o outro, por isso é na boa! Às vezes começamos a falar de trabalho e acaba a conversar da vida! Aí não senti dificuldade, porque também só trabalho com ele.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	A nível de supervisores, eu e ele, só prestamos contas ao patrão, por isso o patrão ao ligar às vezes a perguntar se está tudo ok, o que estamos a fazer e assim.... Eu acho que não é contacto de querer saber como estou, mas sim uma questão laboral, de controlo. Mas como já estou habituado a ter de prestar contas a ele todas as semanas, levo como uma coisa habitual. Já é normal ter reuniões semanais com ele...
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Flexível só se for algo muito urgente.... Dependeria sempre do tipo de necessidade que aparecesse, mas acho que à partida a organização não se iria opor nem se iria ser inflexível. Como eles são dois, se ele não puder fazer um trabalho, só se for algo mesmo de específico a ele, à partida o outro colega pode sempre ajudá-lo naquele momento.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	O colega dele, com quem ele trabalha mesmo, é impecável, é quase o melhor amigo dele e por isso ajuda-o bastante e vice-versa. Não há problema! ... Só sente apoio por parte de um colega, o colega com quem ele diretamente trabalha! Esse ajuda-o em tudo!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Sim! O patrão envia sempre um documento a dizer o que ele tem de fazer durante a semana e depois dava-lhe sempre o feedback! Se ele precisasse de alguma coisa também...

Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Como são dois deles lá a trabalhar na loja em equipa, muitas vezes, por exemplo, se um está de férias um tem de auxiliar sempre o outro por telefone. Dúvidas que têm com os trabalhos que tem a ver com o formato de imagem, de vídeo, essas coisas...
Teletrabalho	(In)satisfação		É assim, nós no trabalho passamos o tempo todo basicamente, por isso chegando a casa depois de um longo dia de trabalho ou estando em teletrabalho e o trabalho correr bem, isso vai afetar o nosso comportamento com a família.... Isso é normal! A nível de família nunca falhei, mas às vezes estou mais stressado e chateado e até respondo.... Chamam a atenção e eu peço desculpa. Ao contrário.... Aí influencia ainda mais! Um exemplo.... Se tiver algum problema com a família ou assim, eu estou no trabalho sempre a pensar naquilo, nem penso em mais nada! Até resolver o problema não estou bem, depois de resolver começa a fluir o trabalho certinho. Mas até resolver, liga para este, ligar para aquela.... Afeta um pouco a concentração e a produtividade!
Teletrabalho	(In)satisfação		Como ele anda um bocado preocupado com a situação do trabalho, também acaba por estar um pouco preocupado com as coisas do casamento.... Com medo de ser despedido e por aí!
Teletrabalho	(In)satisfação		Quando está bem-disposto comigo e se não estiver chateado comigo o trabalho acaba por correr melhor.
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	É top, porque sempre cumprir-se com os limites que eu pedi e ela própria também, às vezes nem pedia, e ela.... Às vezes com o almoço, eu nem lembro das horas de almoço, mas ela é que chegou à minha beira e disse “vou fazer o almoço mais tarde para tu vires, é a X hora, não é?”. Esses pormenores também deram algum conforto, porque parece que estou na empresa, cumprio com tudo certinho!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	É ótimo! Eu ajudo-o... Muitas vezes a fazer umas pesquisas, procurar isto ou aquilo eu ajudava-o a fazer isso. A comunicação também é boa, falamos sempre dos medos, das preocupações dele. Ali um bocadinho de psicologia para tentar ver o aspeto positivo.
Teletrabalho	(In)satisfação	Insatisfação familiar	Eu embora esteja em casa e se respeite os limites que eu disse, por exemplo, não entrar naquelas horas, ou se eu digo que estou a trabalhar não vai ninguém para a televisão e assim.... Só que sinto que, não só em casa como também pessoas com quem falo, sempre que eu digo que estou em teletrabalho não levam a sério! “Ah, estás em casa não fazes nada!”. Quer dizer, isso também é um bocado stressante!
Teletrabalho	(In)satisfação	Insatisfação laboral	Na outra pergunta disse-te que estava um bocado frustrado, porque de certa forma não consegues justificar o trabalho que fazes em casa. Mesmo que faças o mesmo trabalho em casa que fazes lá, parece que fazes sempre pouco, porque estás em casa!
Teletrabalho	(In)satisfação	Insatisfação laboral	A nível de trabalho, eu penso que se eu estivesse a fazer o trabalho que estou a fazer em teletrabalho na empresa, eu penso que simplesmente estava a fazer um trabalho contínuo na boa! Como estou em casa, parece que estou a fazer muito mais, a fazer muito

			mais e a aparecer muito menos. Como depois habituei-me um bocado a isto fiquei com aquela sensação que não teve efeitos negativos para mim, mas sim.... Eu andava a rogar-lhes pragas ao início!
Teletrabalho	(In)satisfação	Insatisfação laboral	Ele não está muito contente, ele está em teletrabalho, mas não está muito contente com isso! Por ele, ele preferia estar mesmo a trabalhar presencialmente. Se ele estivesse na loja, via-o lá, via que ele está a trabalhar, agora estando em casa o patrão não sabe se ele está a trabalhar ou não. É aquela insegurança...
Teletrabalho	Vantagem		Tem menos distrações quando está em casa, por estar sozinho.
Teletrabalho	Desvantagem		parece que estou sempre a trabalhar.
Teletrabalho	Desvantagem		Por outro lado, não gosto de teletrabalho, porque tu sentes.... Imagina, por exemplo, estás num dia de trabalho em que não foi muito produtivo, fizeste pouco, mas o pouco que fizeste foi lá e apresentaste o teu trabalho. Se fizeres o mesmo num dia de teletrabalho ninguém te diz a ti, mas vão pensar: “olha ele está em casa e não faz nenhum!”, ou seja, parece que tens sempre aquela tendência de justificar coisas que fazes, então estás mais stressado, porque achas que no trabalho quem lá está vai sempre achar que fazes pouco ou que te estás a baldar.
Teletrabalho	Desvantagem		Também se encontrava mais preocupado com a situação laboral, com medo de poder ser despedido outra vez, porque no início tinha sido mandado embora.
Teletrabalho	Desvantagem		Mesmo quando ele, em teletrabalho, apesar de às vezes estar a jogar, é porque não tem nada para fazer, mas acho que ele anda muito mais preocupado e muitas vezes também passava essa preocupação para mim! Lá está tem medo de estar em teletrabalho e depois não poder voltar, porque como ele não está a contrato a vontade dele é ir trabalhar presencialmente!
Teletrabalho	Desvantagem		Ele vê o teletrabalho como algo mau! Por causa da situação que está, da insegurança. Se estivesse efetivo se calhar já não pensaria assim. Não está contente, está com medo...

Grelha de categorização de Estrutura Familiar 3 – VA13

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidades de registo
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Não! Devido à profissão que eu tenho, quer esteja em teletrabalho, quer não esteja, eu não me consigo desligar. Há sempre pais a dizer alguma coisa fora da hora de trabalho, há sempre colegas a perguntar alguma coisa sobre o trabalho. Por isso não consigo!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	devia de me desligar para ter mais tempo para a família e não o faço. Acho que esta engloba todas, o tempo para a família, para as minhas coisas.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Ela trabalha muito depois da hora, fora do horário.... Até porque ela está com os dois miúdos, portanto durante o horário de trabalho ela tem de desligar do trabalho e depois à noite, fora do horário de trabalho tem de desligar da família.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Acaba por ter tempos mortos que devem de permitir lidar com responsabilidades familiares e domésticas e a se desligar um pouco. A questão é que isso nem sempre acontece...
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Ou seja, há pouca coisa que ela possa fazer para conseguir equilibrar. Quando falamos de miúdos desta idade, ela tem de gerir o tempo e a relação entre as duas coisas. Necessidades familiares, neste caso, são instantâneas e não podem esperar. Ela tem pouco autonomia para dividir o tempo para uma coisa e o tempo para outra.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Acho que ela diria mais ou menos a mesma coisa....
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Ela de si mesma não sabe dizer não, ou seja, ela está a jantar e recebe uma chamada de um pai de um miúdo ou colega ou recebe um telefonema ou assim... Ela não consegue afastar isso durante uns 10 minutos para acabar de jantar e depois retomar o assunto profissional. Digamos que em termos pessoais é uma característica dela e acaba por a usar também a nível profissional. Em termos profissionais pode acabar por não a prejudicar, não sei se o termo assertivo é estar mais disponível para esses assuntos profissionais, mas em termos pessoais prejudica
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	Se for em casa, ora estou a fazer uma coisa, ora.... Tento fazer muitas mais coisas ao mesmo tempo. Não me organizo tão bem como se estivesse no trabalho em algumas tarefas. Pode ser às vezes algum fator de distração, que é o caso dos filhos.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	Os miúdos não compreendem (risos).... O filho mais velho ainda dá abébias, agora o mais novo não! Não percebe que estou a trabalhar, a idade influencia um bocadinho. O mais velho ainda compreende e tenta respeitar um bocadinho, o mais novo não.

Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	É má (risos).... É o que eu digo.... Devido à profissão que eu tenho há situações, tarefas em que eu tenho de estar concentrada para elaborar textos ou atividades e, e.... Se houver ruído de fundo e houver crianças sempre “oh mãe isto, oh mãe aquilo” eu não consigo! Perco o fio condutor!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	Ah.... Diriam com certeza que consigo fazer tudo! Quem está em teletrabalho consegue fazer o trabalho, consegue fazer as coisas de casa, tomar conta dos miúdos.... Mas isso tudo depende da profissão que se tem! Quem não está dentro desta profissão não compreende.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	Acho que me dariam razão.... Que é complicado! Diriam que a minha capacidade é mediana! Quem está fora não sabe o que isto engloba. Quem está mais próximo, o “cônjuge” tem mais percepção, mas mesmo assim, com certeza, diria que acha que consigo fazer tudo, que consigo fazer tudo na mesma!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	Sobra mais para mim! Tarefas domésticas, saí do trabalho e chego a casa, tenho.... Pronto, assumo as tarefas domésticas. Agora ela como no horário, supostamente pós-laboral, está ocupada com o trabalho, eu assumo isso. Acabo por ficar com mais tarefas domésticas. Talvez tenha acentuado um pouco mais em teletrabalho esta carga extra para mim
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	À noite o profissional ocupa tempo pessoal dela, mas durante o dia quando ela desliga da parte profissional, provavelmente não consegue assumir tarefas domésticas.... Tem a função dos filhos, isso é que se intromete mais.... Responsabilidade familiar.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	Quando falamos de responsabilidades familiares, com miúdos desta idade, torna-se difícil conciliar as duas situações. Eles requerem atenção, merecem a atenção e pronto há sempre quebras no trabalho por causa disso.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		É.... Em vez de ter aquele horário como no trabalho, em vez de fazer as coisas durante o dia, faço quando o “cônjuge” chega. É assim que me oriento melhor.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Aproveitar a hora de sesta do filho mais novo para poder orientar tarefas laborais.... Às vezes levantar-me mais cedo do que os filhos para organizar algumas tarefas domésticas e do trabalho.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Ele respeita e compreende que não consigo fazer tudo durante o dia por causa dos meninos! Ele faz as tarefas domésticas e toma conta dos meninos para eu me orientar no trabalho!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Se calhar antes com o trabalho, chegava a casa, eles entretinham-se sozinhos e eu fazia as minhas coisas. Agora se calhar vejo mais a necessidade de eu estar a fazer algumas coisas com eles que se calhar para mim antes me passavam ao lado!

Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Ajudou-nos ao existir uma maior partilha de situações e desabafos
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Estar mais atenta a alguns pormenores no crescimento das crianças na sala, dar mais importância à parte emocional, afetiva.... Hm.... Quase como se a minha prioridade no trabalho em vez de serem as chamadas “atividades planeadas” fosse o mais tempo a brincar com elas, trocar afetos.... A parte mais emocional das crianças, o aconchego, o mimo! Do que estar preocupada em realizar trabalhinhos. Claro que isso é importante, mas estar mais vezes no meio delas.... Do tipo sou um saco de batatas, façam o que quiserem de mim! Muito colo, muito mais do que eu dava! A felicidade que dá aos meus filhos, poder estar mais tempo com eles, eu.... Deu-me um clique de eu estar mais tempo à parte emotiva e de afetos no meu trabalho em relação às crianças!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	com colegas de trabalho seria dar-lhes mais formação, em vez de ser eu a dar, com a nova ferramenta de trabalho.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Se a organização se se preocupa, a compensa por esse trabalho diferenciado, não.... Situações que a acabam por pressionar um pouco mais
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Creio que não.... Tendo em conta as circunstâncias creio que não é fácil
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Tenho uma certa flexibilidade em realizar as tarefas. Tenho certos objetivos para cumprir em determinado dia, mas tenho o dia todo para o fazer. Se tiver de ir a uma consulta ou qualquer coisa também não há problema!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Eu recebi formação e dou formação, tive uma boa adaptação tendo em conta a situação em casa.... Comigo não poderiam fazer muito mais
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Eu não tenho falta de apoio, não tenho.... Quando eu preciso de alguma coisa também me ajudam. Nisso não tenho problema! Solicito a ajuda de colegas de trabalho, mas quando é preciso também não há problema!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Se ela tivesse de sair para alguma coisa também não havia qualquer problema.... Há uma espécie de isenção de horário em que se não acaba às 18 horas, acaba às 20 horas, não há problema.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	No que da “teletrabalhadora” como está encarregue da gestão da plataforma, creio que ela teve uma formação com os responsáveis da empresa do software que disponibilizou a plataforma

Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Sim, ela está em contacto constante com a X, que é a responsável de lá do trabalho.... Pronto havia esse contacto frequente.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Se ela tem apoio das colegas?! Só se fosse por algum desabafo em relação a outras colegas (risos).... Acaba por ser uma interação positiva para ela
Teletrabalho	(In)satisfação		No ativo, eu diria que influenciaria com a minha família! Em teletrabalho não influencia tanto, porque não há a mesma ligação ao trabalho. No ativo já tenho pais a ligarem-me mais vezes para saber como eles estiveram e em teletrabalho não.
Teletrabalho	(In)satisfação		Eu diria que a maneira de eu estar com a família, se houvesse problemas ou não, não me influenciaria no trabalho! Direciono a minha atenção apenas para os objetivos que tenho de cumprir no trabalho...
Teletrabalho	(In)satisfação		Insatisfação com o trabalho acaba por ter uma influência ao nível da satisfação familiar...
Teletrabalho	(In)satisfação		Agora se efetivamente ela estiver insatisfeita com a família e ia influenciar diretamente na satisfação com o trabalho não é assim uma relação direta...
Teletrabalho	(In)satisfação	Insatisfação familiar	E quando dá menos tempo de qualidade e de disponibilidade para a família.... Por exemplo, ela e os miúdos, ela até pode ter mais tempo de convívio, de presença junto deles, mas a qualidade de tempo com eles é um pouco degradada. Depois quando eu entro em cena acaba por ser ainda.... É quando ela se separa ainda mais das interações familiares e dedicar-se mais ao trabalho
Teletrabalho	(In)satisfação	Insatisfação familiar	O meu grau de satisfação.... É assim, ela durante o dia acaba por ter de ir adiando as tarefas e elas acabam por entrar no horário pós-laboral, que seria o período de maior interação familiar, pronto.... Como ela necessita da concentração para desenvolver as suas tarefas a comunicação acaba por ser um bocadinho prejudicada se calhar... Como está nessas alturas ocupada com tarefas profissionais e há menos disponibilidade para comunicar e interagir connosco. Portanto é mau, é mau.... Por exemplo, na hora de jantar, aparecia uma chamada a meio e acontece de ela atender, ou seja, é um exemplo para delimitar e impor barreiras.... “ok, trabalho é trabalho, mas na hora de jantar não! Depois podes fazer as tuas tarefas”. É uma situação recorrente...
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	É boa, tenho a sorte ter uma família que compreende a minha área de trabalho e o que ela exige! Compreendem a parte profissional e depois aquilo que eu não consigo fazer “pessoal”, no que respeita a tarefas domésticas ou até às vezes tarefas com os meninos, tenho sempre o apoio para conseguir lidar com essas dificuldades, de não conseguir às vezes apoiar a família. Tenho sempre alguém que me auxilie nessas coisas! A nível da comunicação é boa também.... Perante os desafios que são propostos eu sempre converso com o “cônjuge” para ver o que preciso, o que tenho para fazer e o que ele pode fazer para me ajudar, arranjámos soluções

Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	Enquanto em teletrabalho diminuiu a minha satisfação, porque não faço o que é suposto. A minha profissão, em teletrabalho, não é satisfatória, porque não vejo resultados. Eu não estou com a criança para perceber o que ela está a precisar, como ela corresponde a certos desafios.
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	Diminuiu sim, diminuiu.... No caso particular dela, o trabalho dela envolve muito a interação com crianças e assim.... Deixou de existir. Acabou por ser mais com os pais, indicar tarefas, etc. O contacto propriamente dito com crianças ficou limitado e condicionado.
Teletrabalho	Desvantagem		O estar em casa “sozinha” também me fez refletir um bocado a vida pessoal e depois para o campo profissional isso fez com que eu ficasse mais reservada em certos pontos!
Teletrabalho	Desvantagem		É um momento desafiante para ela, porque em termos de comunicação não é tão fluído isso, não é tão fácil em termos de comunicação
Teletrabalho	Desvantagem		Ela sente maior frustração pela dificuldade em comunicar e fazer entender as coisas às colegas. Trabalham na plataforma e as questões são constantes, durante os períodos que estou com ela apanho-a a ter de estar a repetir sempre as mesmas situações.... E no dia a seguir é a mesma colega que tem dificuldades e a mesma dificuldade.... Digamos que em termos de paciência ou disponibilidade para assuntos extratrabalho fica um bocadinho limitada
Teletrabalho	Desvantagem		Ela acabou por assumir responsabilidades acrescidas com a gestão da plataforma, enquanto desenvolve o próprio trabalho, funções normais que ela já teria.... Ou seja, ela manteve as tarefas dela em teletrabalho e depois o acréscimo de trabalho pela gestão da plataforma.

Grelha de categorização de Estrutura Familiar 3 – RJ01

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidades de registo
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Dentro do agregado familiar, também às vezes o “filho” tem alguma dificuldade em perceber.... Ele sabe que eu estou a trabalhar, mas o.... Isto é quase como ver o rebuçado: “eu sei que ele está a trabalhar, mas está ali e agora dava-me jeito que ele viesse brincar um bocadinho comigo!”. Eu tenho de explicar que agora não posso, mas mal possa irei estar com ele. É um bocadinho mais difícil de explicar a uma criança! Ainda carece de muita atenção, ainda está num período da vida dele que ainda requer a atenção do pai e da mãe.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	No início, quando começou a fazer teletrabalho dificultava, porque às vezes era complicado gerir o tempo.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Quando se tem uma criança pequena em casa, por vezes conciliar isso não é fácil! Principalmente quando eu comecei a voltar ao local de trabalho e ele ficou com o mais pequeno. Estando os dois em teletrabalho e ficar só um, com uma criança em casa, às vezes não é fácil! Ele tem de saber gerir o tempo!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	O aprender a gerir o tempo e ter de desligar. Não é fácil ter o computador em casa e pensar “ok já passa das 18 horas, eu tenho de mesmo de me desligar de tudo”, não é como estar no local de trabalho e dizer “olha está na minha hora, vou pegar e ir-me embora!” É diferente!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Ao início, quando foi o início do teletrabalho, o não saber distinguir as horas, desligar a ficha.... Criar hábitos ao início não foi fácil, exatamente o contrário do que eu acabei de dizer, é o oposto!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Nem sempre era fácil, principalmente em dias de reuniões, em que ele tinha de estar em reuniões online e por muito que eu dissesse “o teu pai está em reuniões, não podes ir lá ao quarto!”, mas era exatamente aí que ele ia! Lá tinha de ir dizer adeus aos amigos, e também do outro lado o “teletrabalhador” tinha colegas com filhos, amigos dele também...
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	E depois foram semanas o tempo todo ao telefone, e-mails, acesso remoto.... A tentar pôr as pessoas, de várias faixas etárias, umas mais digitais e outras menos digitais, a conseguir pôr as pessoas a trabalhar e a conseguir produzir alguma coisa! Foi muito, muito esgotante!

Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		A resposta é sim, eu consigo-me desligar e à data de hoje consigo ter o meu tempo de trabalho e o meu tempo pessoal.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Portanto consigo conciliar, consigo desligar e pontualmente se for necessário não há problema nenhum em retomar por breves momentos e fazer entregue do que estiver pendente.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu mal me desligo tenho tempo para fazer alguma tarefa doméstica, dar alguma atenção para partilhar alguma coisa com a família, sei lá... Situações que, antes também já existiam, mas que eram, não haviam tantas oportunidades.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Aí é um bocadinho a questão do espaço, ou seja, eu tenho aqui um pequeno espaço no quarto, onde tenho um micro escritório, ou seja, quando estou aqui, estou focado no que estou a fazer, seja trabalho, seja reuniões, seja planeamento. Quando saio daqui eu esqueço um pouco isto e faço o que tenho a fazer em termos da lide doméstica, de apoio à família. É um bocadinho nesta.... É.... O segredo é um bocadinho esse, conseguir ter um espaço, que eu identifico como espaço de trabalho ... Quando não estou neste espaço, estou a fazer tudo que é complemento dessa atividade, ou seja, não misturo as coisas.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Pusemos várias hipóteses.... Partilhar a sala, fazer alguma coisa nos quartos, pronto.... N de ideias borbulharam, mas não! Tinha de ser um espaço que conseguisse ter uma porta fechada, que conseguisse estar distante, estar no oposto da atividade da família, que é a sala! Isso é o principal por assim dizer em termos de estratégia! Depois há o diálogo, porque há situações, no início, de ajustes, de algum conflito até, porque a criança não está a perceber o que é, todos ficamos um pouco mais nervosos. É normal que a gente se irrite mais um bocado, mas aqui chegamos a ponto de dizer “ok, estamos todos a subir aqui um bocadinho o nível, vamos começar a falar, a tentar esclarecer”. Portanto o diálogo aliado a regras, vamos considerar como sendo uma regra, regras e diálogo dá resultado, uma solução mais pacífica!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		A “cônjuge” foi um apoio fundamental no início não é, porque se não.... Eu, no início, a tentar dar vazão a quase a 100%, só faltava ser durante o sono (risos), mais a adaptação dele.... Se não houvesse aqui um terceiro elemento a ajudar era, ia ser impossível!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Ela compreende muito bem e sabe.... Tem noção da realidade e sabe muito bem o esforço que eu faço!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Consigo encontrar aqui equilíbrio, muitas vezes aqui a palavra chave é prioridade, ou seja, quais são as prioridades em termos familiares e quais são as prioridades em termos laborais.

Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Aqui a palavra chave é definir prioridades, tanto de um lado como do outro.... Não estou a dizer que um se sobrepõe ao outro, não estamos a falar nesse nível, estamos a dizer qual é a estratégia a ser adotada, que por acaso se aplica aos dois ambientes!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		A nível familiar, acho que compreendem e aceitam que às vezes eu não possa fazer tudo aquilo que poderia fazer eventualmente a nível familiar, em determinados espaços temporais.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Sim.... Ele desliga o computador e sai do escritório.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Desliga logo de imediato, está logo em casa, tem mais tempo para as coisas familiares e domésticas.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Agora já não.... Começou a cumprir horas, horas para comer, começou a cumprir o horário. Não tinha de estar a tempo inteiro disponível, ou melhor.... O horário dele não era disponível a 100%, não era das 8 às 18 horas.... Começou a ter a pausa de sair para o almoço e sair mais tardar 17:30....
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Isola-se no escritório dele.... Tem um canto no quarto. A nível de tarefas domésticas, tem de fazer o que lhe é designado em teletrabalho e fazer as coisas que tem a fazer e depois volta.... Por isso é que se tem um sítio fora, tem o escritório dele montado não num sítio de área comum da casa, fica isolado. É exatamente por isso, ele precisa de momentos em que tem de trabalhar e outros que tem de estar com a família. Durante o horário de trabalho, foca-se no trabalho...
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Dialogando! No início fomos dialogando e acertando os pontos, os pontos fracos e os pontos bons, aqueles que estávamos a falhar
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		É um desafio diário ele conseguir conciliar as coisas, nem todos os dias é fácil! Mais uma vez vou dizer, tendo uma criança pequena em casa não é fácil! A maturidade de criança de 8 anos não é a mesma de uma de 12 ou de 15, requer muita atenção. Mas no geral é boa!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Dirá que não é fácil, que há dias para tudo!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		E isso é algo que eu trago da minha experiência de trabalho, ao lidar com pessoas, para casa. E é também algo que levo de casa para o trabalho, porque ao nascer o “filho” e com o desenvolvimento dele essa questão, digamos, foi aprimorada forçosamente. A questão do diálogo, a questão da paciência, a questão de tentar perceber o outro...

Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	As minhas primeiras semanas foram esgotantes, porque eu, antes de vir, lembro-me perfeitamente.... Foi a uma sexta-feira, 1º de março.... Foi por acaso um dia espetacular, e foi dos dias que sai mais tarde. O dia que estive a ajudar o colegas a preparar as coisas para o dia em termos de documentação para dar apoio para aquilo que eles iam enfrentar.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	A instituição não estava minimamente preparada para teletrabalho e no início não houve apoio.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Não conseguia trabalhar, porque não estavam os cabos ou lá o que é que era, fazer a ligação e fez formação, tirou formações da área que ele gosta! A adaptação foi difícil
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Não foi fácil, ao início não, não havia condições
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	E do lado do trabalho, do lado laboral, acho que também há alguma compreensão, ainda por cima eu faço parte duma equipa....
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Nós temos horário flexível, se tivermos de ter uma consulta ou alguma situação, desde que haja uma justificação, dê para justificar por natureza...
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Mais tarde, muito mais tarde, já por volta do verão, setembro passado, aí começaram a haver alguns webinários sobre como lidar com o teletrabalho, ou seja, aí já houve alguma.... Sentiu-se se calhar a necessidade de criar alguns mecanismos de apoio às pessoas. Só que eu penso que já foi fora de tempo, eu acho que quem precisou de apoio na hora e o conseguiu de alguma maneira desenrascou-se.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	No meu caso em concreto a equipa era muito coesa e nós.... Para teres uma noção, nós criamos um grupo no WhatsApp, nós criamos ferramentas colaborativas de partilha de informação, ou seja, ligávamos todos os dias e todos os dias dávamos os bons dias por assim dizer.... Houve aqui uma grande, grande componente pessoal, psicológica dos colegas, da equipa, da equipa!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	nós conseguimos-nos organizar, a equipa em si conseguiu organizar-se e dar conforto e apoio, orientação uns aos outros!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Com o passar do tempo e até à data atual, as coisas agora estão muito mais normalizadas. O dirigente sabe que tem uma espécie de planeamento, sabe o que é que nós estamos a fazer e comunica pontualmente connosco...

Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	As ferramentas hoje em dia são outras, temos ferramentas digitais que nos permite outro tipo de trabalho que no início nós não tínhamos, então tínhamos de inventar. Digamos que agora é muito mais transversal o apoio, ao início foi a equipa que se apoiou uns aos outros.... Foi melhorando com a adaptação, com o aparecimento de ferramentas, também com a consciencialização por parte dos Recursos Humanos em fazer algumas formações, algum apoio aos colegas com os tais webinares que eu te disse
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Desde o primeiro dia que houve sempre ligação, que houve chamadas telefónicas e sempre disponíveis! Ligação sempre houve, não houve uma quebra!
Teletrabalho	(In)satisfação		Nós às vezes temos situações que não conseguimos resolver e muitas vezes.... Ainda não consigo ter a disciplina mental de dizer “isto incomodou-me, mas eu resolvo isto amanhã”. Não! Vai ficar aqui a ruminar, e posso trazer às vezes esse ruminar para casa, essa perturbação, e não ter tanta paciência e não ter tanta à vontade em casa por causa dessa situação que não ficou resolvida.
Teletrabalho	(In)satisfação		Então o que se manifesta no trabalho, acaba por se manifestar em casa em termos familiar e vice-versa.
Teletrabalho	(In)satisfação		Se eu venho para casa feliz e contente, venho para casa a bater palmas. Posso é ter o azar do cônjuge não ter tido um bom dia (risos), tenho de guardar a minha animação toda para mim e vou entender os problemas e vou tentar ajudar, não é? Da mesma maneira que posso vir chateado, chegamos os dois chateados e vai cada um para o seu canto até passar (risos).... ... Ao contrário, sim.... Mas já não é a mesma coisa, é diferente, é diferente. Aqui é uma questão de espaços, temos o espaço profissional e temos o espaço familiar, embora aqui haja muita autenticidade, como eu estava a dizer, quando uma pessoa gosta do que faz, há sempre alguma reserva na parte laboral, ou seja, eu se estiver bem, eu se tiver um momento muito feliz na minha vida, chego ao trabalho e também estou muito bem.... Se estiver mal aí já entra algum mecanismo de “defesa”, eu estou mal, mas não vou transportar isto para a hora de trabalho não é.... Aí já tento manter alguma isenção e não mostrá-lo, não revelar.
Teletrabalho	(In)satisfação		Pela empatia, pela forma de estar.... Pode transmitir ansiedade ou não, pode transmitir felicidade.... Ao contrário.... Já é diferente! Aí já é diferente.... Porque no local está com pessoas que não são da família e se tiver problemas na família mal resolvidos, não vai levá-los para o local de trabalho. Ao contrário pode acontecer, porque traz as emoções para casa. É diferente!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	Estou satisfeito (risos), não posso dizer que não estou satisfeito. Há compreensão, há entendimento, há respeito.... Há compreensão de que é algo benéfico, enquanto eu estou focado consigo fazer e mais, de uma forma mais expedita algumas tarefas, o que me vai permitir ter mais tempo. Logo isso reverte a favor da família, portanto sim estou satisfeito!

			... Aqui estamos a falar de pessoas que têm uma formação superior, mas isso também não quer dizer nada às vezes, mas têm entendimento do que se passa ao seu redor e do mundo e da atualidade, acaba por haver uma comunicação mais fácil, ou seja, quando as pessoas falam a mesma linguagem ou quase a mesma linguagem, torna-se mais fácil de conversar sobre a ideia e de haver entendimento!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	Mantém-se, é o diálogo.... Todo o diálogo e companheirismo! Definimos estratégias quando achávamos que era preciso mudar alguma coisa.... Eram as adaptações, não era só uma, éramos três!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	Acho que se adaptou, acho que se adaptou à realidade! Acho que é o termo mais correto. Adaptou-se a essa realidade! Ele diz que é mais benéfico trabalho em regime de teletrabalho misto
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	O facto de ter a possibilidade de fazer teletrabalho e num sistema híbrido, e quando digo sistema híbrido eu neste momento estou, por exemplo, para teres uma ideia, estou a fazer semana sim, semana não.... Imagina se não houvesse pandemia e não houvesse teletrabalho, eu aderiria de imediato ao teletrabalho híbrido! Mas do género.... Imaginemos, eu olho para a semana e durante o planeamento da semana eu digo assim “tenho de entregar uma aplicação, tenho de fazer aqui um desenvolvimento...
Teletrabalho	Vantagem		As vantagens são boas, porque aqui entra uma componente que não é direta, que é a questão de eu estar aqui e não ter de fazer deslocações
Teletrabalho	Vantagem		Tempo e disposição, repara eu acabava por sair muito cedo e chegar muito tarde e.... Apanhava imenso trânsito e isso também inferia também no humor, no estado de espírito. Muitas vezes uma pessoa chegava a casa sem cabeça ou sem disponibilidade para.... Agora é diferente, porque o facto de eu poder estar mais sossegado, mais concentrado, mais rentável dá-me alguma satisfação pessoal, que me permite estar mais tranquilo e ter outra abordagem, outra paciência para o que for necessário, vamos dizer assim, em termos familiares.
Teletrabalho	Vantagem		Ajuda, sim, sim, sem margem de dúvida! Eu já tinha uma espécie de horário flexível, mas lá está.... Com deslocações, com tudo que isso envolve, estado de espírito e afins, esta flexibilidade ajuda e muito! Dá tempo e disponibilidade mental...
Teletrabalho	Vantagem		Portanto o facto de estar em casa, em regime de teletrabalho, a grande, grande benesse é tempo. Logo ligado ao tempo é o estado emocional!
Teletrabalho	Vantagem		Mas podia-se dizer “ah, mas no teu local de trabalho não consegues ter esse espaço?” Não! Não, consigo! Nem na componente física, fisicamente não há um espaço que me permita ter esse isolamento, nem há numa componente que já aqui falamos

			anteriormente que é o do respeitar o espaço. A presença da pessoa indica disponibilidade, eu se estou lá “ah já agora olha isto, eu precisava de tirar aqui uma dúvida contigo” e eu não vou dizer “olha não vês que eu estou a trabalhar?” (risos).
Teletrabalho	Vantagem		Ganhava tempo, ganhava espaço, ganhava felicidade, ganhava tudo e mais alguma coisa.... Podia dar mais de mim quer em casa quer no trabalho.
Teletrabalho	Vantagem		O horário, porque não tem de fazer deslocações, perder tempo.... O tempo que perdia no transporte para ir para o local de trabalho e regressar.
Teletrabalho	Vantagem		Quando começou a fazer teletrabalho parcial, que é uma semana em casa, uma semana presencial, fica muito mais rentável em casa do que lá! Acaba por ser mais rentável cá. O stress da companhia dos colegas de trabalho, há mais distrações. Permitiu de certa forma tentar focar-se mais e centrar-se mais quando tem de ir para o local de trabalho.

Grelha de categorização de Estrutura Familiar 3 – NN38

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidades de registo
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Eu normalmente não desligo, é um hábito muito mau, muito terrível, mas não desligo! E tenho vindo a notar isso mais em teletrabalho realmente, do que quando ia para o escritório. Quando ia para o escritório era hora de sair, acabou, hora de ir buscar a “filha” e pronto! De alguma forma, em teletrabalho, tipo, eu estou a sair, mas “E... Não liguei aquilo e não sei quê”, “amanhã tenho de fazer assim e assado”, “não te podes esquecer de enviar aquele e-mail”, “tenho uma reunião com X”, ou seja, parece que de alguma forma aqui o botão ainda não desligou.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Eu aqui, se houver alguma coisa.... “E... Oh “teletrabalhadora” preciso que me mandes aquele e-mail ao fulano X” ou “preciso de não sei quê”, eu aqui num instante vou à secretária ou vou ali ao armário buscar o que preciso e mando o e-mail!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo Ou pressão?!!!!!!	Houve uma altura em que nós tivemos de ficar com ela aqui em casa e.... Foi horrível! Foi muito horrível mesmo, porque nós tínhamos de estar a trabalhar e ao mesmo tempo tínhamos que lhe dar atenção, e as duas funções são completamente incompatíveis uma com a outra! Ou eu parava de trabalhar e dava-lhe atenção ou vice-versa! E.... É muito angustiante, ou seja, via-se ela a pedir atenção, ela a querer brincar, a trazer-me os livros para junto de mim e eu tipo “não posso agora, espera aí que a mãe põe o Panda, espera aí que a mãe não sei quê”, sempre ali a recorrer à televisão, a recorrer ao telemóvel e não sei quê para tentar distrair a miúda em prol de ter de estar a trabalhar.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	infelizmente por esta não capacidade de conseguir desligar ou de tentar esforçar-me ao máximo para desligar, ainda acontecem coisas do género “então “teletrabalhadora” estás a responder a quem? Já acabou o teu dia de trabalho!” e eu “ah sim, só estou a responder a isto para não me esquecer amanhã!” e dizem “oh pronto lá estás tu...”
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Ela até é uma criança bastante extrovertida e ativa, o que ainda dificulta um bocadinho mais, realmente conseguiram perceber! Realmente é complicado conseguires estar a trabalhar com a “filha” cá em casa!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Deixa-me ver, quando estávamos os dois em teletrabalho e a “filha” teve de ficar em casa, porque as creches fecharam por causa da pandemia, nós tentamos ver quem tinha menos volume de trabalho e esse tomava conta dela. O problema é que nenhum dos dois tinha pouco volume de trabalho (risos) e foi uma grande chatice! Uma grande chatice!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	Muito complicado, porque eu acho que na altura acabamos por não definir nada em concreto, muito pelo contrário! Eram assim sessões de choro e de uma fraqueza tal na altura, porque pronto.... Aí está, uma coisa é estares em teletrabalho sem os filhos, outra

			coisa é estares em teletrabalho com os filhos. Teletrabalho com os filhos é o demónio autêntico, porque é!! E houve dias muito desesperantes
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	se não atenderes o telefone “não atendeste porquê? E não sei que mais! Estás a trabalhar e isto é aquilo”. Mas era assim.... Tinha o bebé a chorar, tinha de mudar uma fralda, tinha de lhe dar de comer ou tinha que não sei quê.... “Ah, pois, mas o cliente não quer saber disso!”. Então foi.... Posso dizer que acho que a nossa gestão era sei lá.... Mesmo sobreviver
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	eu tentava adiantar o máximo que conseguia da parte da manhã pra que depois da parte da tarde eu pudesse dar-lhe atenção e eu o que cheguei a fazer.... Eu cheguei a falar com a minha empresa e mudei o meu horário, ou seja, eu pegava às 5 da manhã, saía à 1 da tarde. Ela supostamente está a dormir e eu rentabilizava o meu trabalho ao máximo nesse período e depois ficava até no máximo à 1 da tarde, porque é assim ela de manhã acorda, depois estava entretida de algum modo, eu já tinha adiantado ao máximo naquelas horas.... Hm e pronto depois ela dormia a sestina e eu depois aproveitava para descansar! Foi a forma que a gente conseguiu de se tentar organizar, mas foi estupidamente duro, foi muito esgotante!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	fazíamos tipo turnos e tentávamos gerir os turnos cá em casa para conseguirmos ter alguma paz de espírito!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	Hoje ela deu-me uma noite muito complicada, ou seja, eu tenho 4 horas de sono na realidade e tive na mesma que tive de estar aqui a fazer as minhas coisas, as minhas tarefas e a cumprir com os meus objetivos perante o meu chefe. Mas isto é um bocadinho dia-a-dia.... É um bocado difícil ter uma resposta pronta para essa pergunta, porque depende muito do teu dia-a-dia. Se não tivesse filhos era mais fácil, se calhar, de responder, porque filhos é cada dia é um dia diferente! Eu hoje estava mais a morrer, estava mais lenta a trabalhar, mesmo quando fui buscá-la fui mais prudente a conduzir por estar mais sonolenta e cansada, mas tinha obviamente que cumprir com os meus objetivos....
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	Eu posso mesmo dizer que houve dias mesmo muito, muito, muito complicados. Mesmo muito! Ao ponto de dar cabeçadas na parede e eu não estou mesmo a gozar!! Foi muito difícil, senti-me a quebrar mesmo! Não conseguia estar a dar resposta à minha filha, não conseguia estar a dar resposta ao meu marido, não conseguia dar resposta à minha casa e nem ao trabalho! Completamente esgotada, ter coisas para entregar, noites mal dormidas, choros, ranhos.... Senti mil coisas a passarem-se ao mesmo tempo!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	No caso da “teletrabalhadora”, isso também depende dos dias.... Há dias em que ela também chega aos 50%, depende da intensidade do dia, do tipo de trabalho que se fez naquele dia, da pressão que se teve.... É muito subjetivo!

Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado na pressão	Às vezes acontece a “teletrabalhadora” desabafar comigo situações de stress em que “me estão a pressionar aqui, estão a pressionar-me ali” e “amanhã vou ter de acordar mais cedo por que não sei quê”, ou seja, essas alturas são as alturas em que te posso quase dizer que a “teletrabalhadora” não conseguiu desligar-se os tais 80%, só conseguiu desligar-se 50%.... A pressão que lhe incutiram e isso é falta de atenção por parte de outros colegas, patrão....
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		O facto de estar em teletrabalho ajuda nesse sentido, é verdade! No nosso caso, nós temos um cão e ele larga pelo, não é! Inevitavelmente antes de ir buscar a “filha”, não estou a dizer todos os dias, mas pronto, dar pelo menos aqui uma “aspiradela” ao chão e esse tipo de coisas, para tentar manter as coisas minimamente organizadas! E aí está o facto de estar em teletrabalho possibilita-me isso, não é! Eu tenho o computador ligado na mesma, se cair uma mensagem, se cair um e-mail ou qualquer coisa, eu ouço, mas pronto.... Tenho essa possibilidade de me levantar e ir buscar o aspirador, aspirar ou pôr a máquina da roupa a lavar ou a máquina da loiça, o que seja! Claro que tenho essa vantagem de conseguir uma melhor gestão da casa pelo facto de estar em teletrabalho!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu tive de ir hoje, por exemplo, à farmácia para aviar umas coisas para ela, ou seja, eu já tinha as minhas coisas feitas.... Sai, fui à farmácia e não sei quê e fui buscá-la! Se eu estivesse no escritório era completamente impensável!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		a gestão a dois nesse sentido, ou seja, porque pronto.... Para me facilitar e dado que o “cônjuge” já voltou a ter que regressar ao regime presencial, ele leva a menina para a creche e às vezes ou vai buscá-la ou mesmo eu, que foi o caso de hoje, por exemplo! Quando é assim eu tenho que me organizar, no sentido de tentar deixar as minhas tarefas o mais possíveis feitas para que consiga sair a atempadamente para a ir buscar.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Agora claro que ela estando na escolinha é normal, vamos levá-la, voltamos, fazemos o nosso trabalhito e não sei quê. Eu sou sincera, eu não sou tão desligada.... Ainda tenho de trabalhar para isso, mas dado o momento que chegamos a casa o tempo é para ela, para nós, para a família. Nós somos muito rotineiros.... Normalmente o meu marido chega a casa vai passear o cão, eu vou tratar dela.... Se o jantar já estiver feito está tudo, se não estiver fico a prepará-lo e ele dá-lhe a sopa, por exemplo! Depois ela fica ainda um bocadinho na mesa connosco, brincamos um bocadinho com ela e depois é hora de dormir. Depois nós os dois tentamos relaxar um bocado, ver um filme, uma coisa qualquer....
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Mas acho que a opinião dele é positiva em relação ao meu trabalho, ao meu regime de teletrabalho no sentido de conseguir equilibrar a minha vida laboral, pessoal, amorosa, filhos, essas coisas....

Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Portanto sim, quanto mais te desligares, melhor para a família, mais tempo tens, mais disponibilidade mental para a tua família, para assuntos privados!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Como a creche fica a caminho do meu trabalho, não fazia sentido nenhum eu estar a sair, ir para aquele lado e a “teletrabalhadora” também sair para o mesmo lado que eu vou e perder tempo a ir deixar a “filha” quando eu o posso fazer. E também não faz sentido a “teletrabalhadora” estar a sair de casa para ir buscar a “filha” precisamente pela mesma razão. Se eu ao ir para casa passar lá, por que é que a “teletrabalhadora” há de sair de casa também para ir buscar a “teletrabalhadora” Esse tempo que ela iria perder, se calhar.... Se for preciso fazer compras para casa, ela pode ir à mercearia ou supermercado enquanto eu vou buscar a “filha” ... usa esse tempo para outras coisas que sejam produtivas para nós!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		A “teletrabalhadora” está a trabalhar em casa e temos de imaginar.... Ok, podia não estar em casa a trabalhar, podia ter de estar no escritório, está a trabalhar, ponto!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Sim, sim! Precisamente por causa desta separação! O horário laboral é o horário laboral. Quando acaba o horário laboral, ela.... Posso dizer que não é preguiçosa, no sentido de “ok, terminei, agora vou ficar aqui sentada e quando o “cônjuge” chegar que adiante o que for preciso, essas coisas”.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Acho que ela diria que tem noção que é equilibrada! Acho que sim, porque depois também sabe que tem o meu apoio e se ela não conseguir, não precisa de estar pressionada, porque eu ajudo!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Nós falamos muito, comentamos muito um com o outro aquilo que achamos que está mal ou que achamos que está bem. Se achássemos que alguma coisa.... Que ela não estivesse a conseguir lidar, ela falava comigo e nós os dois tentávamos arranjar formas de ultrapassar
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Conseguir explicar de uma forma rápida e positiva o meu trabalho, foi uma das ferramentas que eu aprendi a utilizar e mais tenho utilizado para agilizar todo este meu processo de teletrabalho. A nível de casa estive mais relacionado a nível de organização, foi garantir outras capacidades de organização! Por exemplo umas coisas que nós não fazíamos, que era preparar as refeições ao domingo.... Cozinhávamos no dia-a-dia, almoçávamos fora no trabalho.... Chegava a casa e fazia o jantar. Agora não! Para também nos rentabilizar o dia e para também, principalmente quando estávamos aqui os dois e aproveitar para estarmos aqui um bocadinho e tomar um café com calma

Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Se calhar nessa questão é uma pessoa ser mais organizada e fazer uma melhor gestão das tarefas, que de alguma forma pode também ter contribuído para alguma organização e gestão das tarefas de trabalho. Também definir ao domingo que esta semana tens de fazer isto e aquilo.... Tentar já estruturar a tua semana para que ela seja mais fácil, por exemplo!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Pode ter ali uma pontinha de lhe ter exigido um pouco mais de atenção na organização, de alguma gestão de tempo....
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Às vezes o que eu sinto é que apesar de serem pais, nomeadamente também os nossos superiores, parece que não percebem que não é porque nós não queiramos fazer, antes pelo contrário, é porque não conseguimos mesmo!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Agora ações de educarem ou de fazerem entender o que é o teletrabalho e de como é que este pode ser regulado e não regulado, isso não houve!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Até o que custa aqui é que eles também são pais de filhos pequenos e o que eu acho é que as pessoas têm de se pôr no lugar das outras pessoas, perceber por que é que as pessoas têm ou não têm ajuda! No nosso caso não temos! Posso dizer que não temos.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Formações relacionadas com o “como fazer teletrabalho” acho que não existiu isso. Acho que a empresa já partiu do princípio que a pessoa era capaz de o fazer, de viver com esse tipo de rotina.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Há colegas que, por exemplo, a “teletrabalhadora” é mãe duma filha e vive com o marido, portanto é 100% independente, ou seja, não tem a mãe para lhe fazer as coisas ou o pai.... Dependemos de nós, marido e dela própria! E os colegas, por exemplo, vivem com os pais e esquecem-se que se calhar a pressão que estão a colocar é uma pressão sobre uma pessoa que tem mais que fazer depois do horário de trabalho....
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Houve aí uma altura que eu não senti, depois houve uma altura em que deram um género de kit para a mãe, que na realidade era para o bebé, que era para fazer bolos em conjunto e aí sim “ah tá obrigada pelo teu esforço, és uma supermãe, és super valente” Mas de modo geral, posso dizer que há uma flexibilidade geral, não sou a única ali dentro, mas acho que assim no geral acaba por haver uma flexibilidade.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Acho que foram essas ações que eles fizeram para aliviar um bocado a situação de estares sempre em casa. E também faziam uns cafés à sexta-feira através do GoogleMets ou beber um copo, essas coisas! Fizeram esse tipo de ações!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Eu acho que em relação aos colegas houve uma compreensão geral.... Principalmente colegas com filhos! Eles próprios: “não consegues, não consegues! Não dás mais paciência!

Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Sempre que a “teletrabalhadora” precisou de se ausentar, uma manhã que a “filha” estava doente ou que precisou de se ausentar para a “filha” levar uma vacina.... Sim, sim, há essa flexibilidade, sempre houve!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Nem que lhe diga, por exemplo, o trabalho que nós precisamos da tua parte é urgente, não consegues fazer agora tudo bem, se calhar à noite tiras uma ou duas horas e fazes!
Teletrabalho	(In)satisfação		Por isso eu acho que quanto melhor, mais estiveres realizado/satisfeita com o teu vínculo laboral isso vai-se traduzir na tua vida e vice-versa! Também estando bem na tua vida pessoal, também se reflete no teu trabalho! Claro que aí está, tentas usar uma máscara quando vais para o trabalho, mas as coisas estão-te na cabeça e vem-te à cabeça, tu de alguma forma acabas por não estar tão eficiente, tão eficaz a fazer as tuas tarefas.
Teletrabalho	(In)satisfação		Totalmente, quanto mais insatisfeita ela estiver com o trabalho, mais se vai notar no agregado familiar.... Isso é indiscutível! A não ser que sejas uma pessoa que consegue separar a 100%, que consegue desligar a 100% o trabalho do que resto.
Teletrabalho	(In)satisfação		Ao contrário.... Queres saber uma coisa?! Eu acho que.... Não é tão.... Se calhar não deve ser tão.... Lá está.... Se calhar.... Se a “teletrabalhadora” estiver insatisfeita com o trabalho, nós como agregado se calhar sentimos mais do que se fosse ao contrário! Se a “teletrabalhadora” estiver aborrecida por causa de alguma questão familiar se calhar vai conseguir filtrar melhor, se calhar os colegas nem se vão aperceber....
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	Atualmente é positivo
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	90% de satisfação, não dou 100%, porque é uma realidade que ninguém pode dar, não é! Quem responder 100% está a responder mal, porque há sempre alguma coisa que falha, há sempre alguma coisa que pode ser melhorada, ou alguma coisa que a própria pessoa se está a esquecer
Teletrabalho	(In)satisfação	Insatisfação familiar	houve situações externas, de familiares que era inconcebível ou foi muito difícil de conseguir.... Melhor! Não foi difícil de conseguir de mostrar, o ver para crer, o quão difícil é conseguir estar com uma criança em casa e estar a trabalhar ao mesmo tempo, porque era uma das coisas que acontecia.... “por que é que a menina está na creche quando eu estou em casa?” e houve muitas vezes essa discussão, houve muita vez essa conversa e por mais que nós tentássemos mostrar o quão impossível é e “ainda por cima é só uma, imaginemos que fossem duas e nananana”....

Teletrabalho	(In)satisfação	Insatisfação familiar	houve alturas muito complicadas. Houve alturas que.... Para já são mentalidades diferentes! São mentalidade que não percebem muito bem o que é isto do teletrabalho e para eles teletrabalho é estares em casa e se estás em casa então podes estar a fazer as coisas todas enquanto estás a trabalhar.... Podes tomar conta da casa, podes tomar conta de filhos, podes ir tomar banho quando te apetece, essas coisas todas.... Foi mais complicado de compreensão, mas atualmente não. Atualmente posso dizer que é positivo, percebem muito bem e perfeitamente o que estou a passar.... “Ah, pois é! A “teletrabalhadora” está em teletrabalho” ... Agora a mentalidade é completamente diferente! Foi um processo de aprendizagem, principalmente para pessoas mais velhas.
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	se calhar até aumentou, porque uma das coisas que eu gosto é não ter de ir para lá todos os dias. Por isso, de alguma forma, estar em teletrabalho foi uma coisa positiva, a meu ver foi uma coisa positiva para mim. Permite-me estar muito mais próximas dos meus e organizar-me doutra forma, do que ter de ir para o Porto todos os dias.
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	Aumentasse! Quanto mais teletrabalho melhor. No caso da “teletrabalhadora” sim, é isto! Principalmente por causa da distância à empresa
Teletrabalho	Vantagem		se nós formos para o escritório eu acabo por trabalhar muito menos e acabo por ser menos rentável no meu dia-a-dia, do que se ficar em casa, porque se calhar eu em casa nem levanto para fazer intervalo, lá está só me levanto para ir ao quarto de banho ou assim! Enquanto no escritório é chego ok, “olha vamos tomar café!”, “ah agora não sei quê”, “olha agora está na hora do almoço”, depois à hora do almoço aqui em casa se calhar fazes em 40 minutos e lá fazes para aí 1 hora, 1 hora e 15 (pelo menos uma hora tens de fazer pronto!), mas, ou seja, esticas sempre um bocadinho!
Teletrabalho	Vantagem		Posso sempre receber uma chamada da creche por alguma coisa que não está tão bem e de imediato temos de sair. Ao estar em teletrabalho também, no meu caso em particular, eu moro perto do X, auxilia se houver alguma coisa de situação maior eu chego lá mais rápido!
Teletrabalho	Vantagem		Depois de estar neste regime, depois de perceber o que é este regime, muito sinceramente não trocava, porque é tudo, acho que é tudo junto! É o gasto, redução de gasto com o carro e gasolina, no meu caso muito, porque vou para o Porto!
Teletrabalho	Vantagem		poupança de combustível, manutenção de carro e mesmo por equilíbrio pessoal e mental!
Teletrabalho	Vantagem		Se o dia tem 24 horas e dessas 24 horas, 2 horas são só para deslocação, estamos aqui a falar de uma grande percentagem de tempo despendido só para deslocação. Só por aí já é uma vantagem do teletrabalho. E depois temos outra vantagem, que é a vantagem financeira, não tens tantos gastos com a gasolina e com a manutenção do carro. Quanto mais andares com o carro, mais manutenção

			ele exige. Portanto tem vantagens financeiras, tem vantagens de tempo.... Portanto vejo que existem principalmente estas vantagens! E depois a vantagem de se precisares de te ausentar por algum motivo....
Teletrabalho	Vantagem		Tem a vantagem de se precisar de ir buscar a “filha” vai e traz para a casa e se calhar até consegue fazer mais alguma coisa relacionada com o trabalho. Se não estivesse em teletrabalho isso não iria acontecer de certeza, porque ela não ia voltar para o escritório com a “filha” de certeza!
Teletrabalho	Vantagem		Uma vantagem do teletrabalho, é o tempo que iam usar em deslocação, é tempo que podem usar até mesmo para descansar! Tens 2 horas para fazer a ferro... Não! Se calhar tenho essas duas que iria perder em deslocação, e uma e meia delas posso usar para tratar da lida da casa e a outra meia hora posso descansar! Se formos ver pelo ponto de vista da empresa, quanto mais cansados os funcionários estiverem, menos produtivos vão ser! É bom para a empresa também que os funcionários....
Teletrabalho	Vantagem		Ela em casa, de manhã só para uma vez para fumar um cigarro e está sempre a trabalhar e se fosse presencialmente se calhar parava duas ou três vezes para fumar cigarros com alguém ou tomar café ou porque alguém aborda para falar de assuntos que não têm nada a ver com o trabalho.... Isso acontece, não é (risos), acontece em todo o lado! Tanto é mais produtivo quer para a empresa, quer para a “teletrabalhadora”.... É mais produtivo para a empresa como eu já disse e para ela porque não tem de perder tempo com deslocações!
Teletrabalho	Desvantagem		Aqui em casa não! Esticas até à última, porque eu acho que é uma necessidade de como de alguma forma não nos veem, o fator psicológico é muito forte! E como não nos veem fisicamente parece que há aquela necessidade de mostrares mais e fazeres mais, para compensar essa lacuna!
Teletrabalho	Desvantagem		Teletrabalho de alguma forma faz com que tu não pares ou quase não pares, mas também não te, não só pelo fator de não me verem, mas também um bocadinho por isso, ou seja, para conseguir conciliar a minha vida pessoal com a minha vida laboral!
Teletrabalho	Desvantagem		Eu gosto muito de estar em teletrabalho, mas também sei que é muito monótono e de alguma forma isso também se aplica um bocadinho no final de dia, no sentido em que.... Eu não tenho propriamente grandes novidades para contar
Teletrabalho	Desvantagem		A minha sala é tudo, ou seja, há momentos que eu não vejo a sala como minha sala e vejo-a como meu escritório, e eu não saí do mesmo sítio. Eu sento-me naquele lugar a trabalhar, sentada à frente do computador; meto o prato à frente e almoço; tiro o prato e abro o computador; trabalho, ou seja, estou sempre ali! Aquele é o meu lugar de almoçar, tomar o pequeno-almoço, trabalhar, fazer reuniões.... Não há uma movimentação e também acho que outro ponto negativo é também o sedentarismo. Acho que de alguma

			forma o teletrabalho dá-te mais sedentarismo, já não me obriga a sair de casa, não me obriga a descer e subir escadas como no escritório....
Teletrabalho	Desvantagem		Eu estou sempre a ver a mesma coisa na realidade, estou sempre a ver a minha sala. Acaba por não ser benéfico a nível familiar a longo prazo, porque, eu sinto que arranjo estratégias, mas a longo prazo também tornasse assim um estalo! Eu às vezes digo mesmo “deixa lá que eu vou ali de carro” só para sair de casa! Eu vou só para sair de casa!
Teletrabalho	Desvantagem		Se calhar tentarem aliviar um bocado a carga das pessoas! Normalmente quando se está em teletrabalho faz-se muito mais!
Teletrabalho	Desvantagem		nós em teletrabalho, o trabalho acaba por invadir o nosso espaço familiar inconscientemente, quer se queira quer não se queira! Ou tu consegues criar uma divisão específica da casa, que é mesmo só para o trabalho, o que é difícil! Nem toda a gente tem essa capacidade.... E ok, termina, saís da divisão e acabou, nunca mais voltas ali, mas como isso é quase impossível.... Por exemplo, a “teletrabalhadora” trabalha na sala, na mesma mesa onde janta, almoça, toma o pequeno-almoço, portanto.... Aquela mesa é a mesa para tudo, acaba por ser um bocado inconsciente e é um bocado difícil, porque depois tens ali o computador à mão
Teletrabalho	Desvantagem		Às vezes não conseguir desligar a 100% e esta situação do teletrabalho dificultar um pouco mais as pessoas de se conseguirem desligar

Grelha de categorização de Estrutura Familiar 4 – TS91

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidades de registo
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	A minha mãe na hora de almoço, uma vez que há meia hora em que eu ainda estou a trabalhar na hora de almoço dela, ela gosta de vir para a minha beira falar e contar as novidades do dia.... Eu aviso-a que ainda estou a trabalhar e nem sempre compreende que mesmo estando em casa eu estou a trabalhar.
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	facto de termos o trabalho em casa, e o que acontece muitas vezes é já estar na parte do dia em que estou nas coisas mais pessoais e recebo chamadas (fora de horas) para tratar de coisas de trabalho
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Que não foi muito fácil gerir...
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Sim, consigo desligar! Assim que termino o trabalho consigo fazer o “reset” e focar-me na vida pessoal.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		poder focar-me nas tarefas domésticas, na família e amigos. Aproveitar o final do dia e fim de semana para arejar a cabeça e praticar desporto, conviver com as pessoas que me são mais próximas e deixar o trabalho para quando estou no horário dele
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Vimos para teletrabalho e o horário que havia na empresa tem que ser cumprido da mesma forma (pausas da manhã/tarde e almoço).
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Como não há flexibilidade por estar em teletrabalho as obrigações continuam a ser feitas fora do horário de trabalho.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Como tenho um horário fixo de trabalho a estratégia manteve-se, continua tudo a ser feito fora do horário de trabalho.... Como a minha rotina continua igual ao trabalho presencial.... Essa rotina não alterou de todo.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Lá está, como consigo desligar com facilidade consigo equilibrar bem! Chega ao final do dia de trabalho arrumo as coisas e dedico-me à família, às minhas coisas. É como se costuma dizer, trabalho é trabalho e conhaque é conhaque!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Penso que diriam o mesmo, que consigo equilibrar bem as coisas.... Como no final do dia consigo ter tempo para os outros e partilhar outras coisas/experiências, acho que faz com que todos estejamos satisfeitos.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		O facto de ter horário fixo obrigou a manter rotinas, então é preciso continuar com o “planeamento” das tarefas profissionais e pessoais para não haver conflito entre as áreas de vida para que a harmonia se mantenha.

Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Sim, é capaz. Tinha a necessidade de fazer outras tarefas para poder desligar.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Não tenho isso em consideração, pois tinha que cumprir as 8h de teletrabalho.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		As obrigações pessoais/familiares durante o regime teletrabalho, era como se estivesse na empresa.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		foi não fazer muito barulho, tentar cooperar dentro do possível com o que era pedido.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		No início não compreendia muito bem.... Como ela estava em casa poderia facilitar mais as coisas.... Com o tempo foi percebendo melhor! Vi que ela estava a trabalhar e não podia distrair com outras coisas
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Teve uma boa capacidade para manter o equilíbrio entre as duas coisas...
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		O facto de trabalhar na área de projeto e ter colegas com vários tipos de personalidade ajudou a ter mais tolerância na forma de lidar com as pessoas, principalmente as mais velhas.... Acabei por conseguir gerir melhor alguns conflitos cá em casa, de forma a manter um bom ambiente...
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		O sentido de organização e foco no trabalho! Em casa, mesmo não estando com os colegas presentes temos muitas distrações (TV, rádio, internet) por perto e para que elas não afetem o nosso rendimento temos que planear bem as tarefas profissionais para aquele dia/semana e durante o horário de trabalho estarmos focados nessas tarefas para que os prazos sejam cumpridos.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Ao contrário de muitas pessoas que conheço não foi dada qualquer tipo de flexibilidade de horário.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Nem por isso... Apesar de não nos proibirem de “faltar” ficam sempre chateados quando dizemos que temos alguma consulta médica ou temos que ir tratar de algo urgente. As chefias chegam mesmo a fazer várias chamadas por dia para verificar de as pessoas estão em casa a trabalhar.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	A empresa não adotou medidas nenhuma ...

			Não havia qualquer tipo de reunião com a equipa toda de projeto... ... Acho que a empresa se devia ter preparado melhor para esta situação de forma a manter a equipa unida.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Penso que a esse nível também não foi fácil para os colegas de trabalho, não deve ser fácil gerir tantos colaboradores em teletrabalho! Ela queixa-se por vezes...
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	apenas foi instalada uma VPN trouxemos os computadores da empresa para casa e mais nada. ... como já era habitual utilizarmos o Skype na empresa para comunicarmos entre todos, por iniciativa nossa criamos um grupo onde íamos partilhando ideias, problemas, sugestões....
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	O único apoio é mesmo a nível de gestão do tipo de trabalho que temos que dar mais urgência ou não, de resto é como digo... nós é que tivemos que criar o nosso apoio como equipa e ir gerindo.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Eles deixam que ela vá a consultas médicas ou outra coisa qualquer quando precisa, tem é de levar justificação!
Teletrabalho	(In)satisfação		Influencia a 100%. Quando estamos mal no trabalho acabamos por ficar aborrecidos, stressados e transportamos esses sentimentos para o nosso núcleo familiar... Assim como quando estamos estáveis no trabalho e as coisas correm bem transportamos boas energias para casa. Ao contrário funciona igual, quando algo em casa está mal acabamos por não estar tão focados e disponíveis no trabalho. Por isso sim, eu acho que está tudo interligado.
Teletrabalho	(In)satisfação		Por isso sim, influência a satisfação com o trabalho na família.... Ao contrário acho que também! Pode ficar mais stressada no trabalho com os problemas da família!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	Num geral estou satisfeita, com o tempo as coisas foram melhorando e há mais compreensão.... O facto de estar em casa a trabalhar também ajudou no facto de ficar mais próxima da família.... Tendo mais tempo para ela e estar mais rapidamente disponível após do trabalho.
Teletrabalho	(In)satisfação	Insatisfação familiar	Era mais fácil quando era trabalho presencial.... Temos algumas limitações, mas nada que não se consiga superar...

Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	Sim, aumentou.... É mais fácil para ela fazer outras coisas, é mais rápido.
Teletrabalho	(In)satisfação	Insatisfação laboral	Diminuiu, já não havia muita satisfação e o facto de termos vindo para teletrabalho com um controlo ainda mais apertado.... Como se não houvesse confiança nos funcionários.... Fez com que ficasse menos satisfeita. Receber várias chamadas por dia, ter que enviar um “relatório” com ponto de situação do trabalho é demasiado controlo para que um funcionário se sinta satisfeito seja com o que for.
Teletrabalho	Vantagem		poder fazer outras coisas no final do horário do teletrabalho, ter mais tempo para coisas da casa, família...
Teletrabalho	Vantagem		Não perde tempo a ir e a vir para o trabalho!
Teletrabalho	Vantagem		estava logo disponível assim que acabava o horário do teletrabalho, nesse ponto era muito satisfatório. Pois afinal tínhamos mais tempo em família!
Teletrabalho	Desvantagem		o trabalho está mesmo ali ao lado!
Teletrabalho	Desvantagem		O facto de não haver flexibilidade de horário fez com que em algumas alturas do dia se tornasse complicado estar a trabalhar, devido a algum barulho de fundo existente da minha mãe estar em casa.
Teletrabalho	Desvantagem		Tem dias que são mais difíceis para lidar com ela.... Fica com pouca paciência por causa do stress do trabalho

Grelha de categorização de Estrutura Familiar 4 – VF92

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidades de registo
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Sim, consigo-me desligar. Sou bastante rigoroso com as tarefas que tenho e os meus horários, tento cumprir com tudo que tenho a fazer dentro desse mesmo horário e a partir daí desligo-me do trabalho...
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Consigo pensar noutras coisas e ajudar com outras tarefas em casa...
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Durante o horário de trabalho, eu foco-me apenas no trabalho, depois.... Por ordem eu saí às 18 horas, depois a partir das 18 horas eu posso fazer outras coisas.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Não adotei nenhuma estratégia, hm.... Em especial! Simplesmente comporto-me praticamente da mesma forma...
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Acho que está melhor agora, porque como estou agora em casa tenho mais capacidade para ajudar nas tarefas de casa...
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		A perceção dos outros.... Eu acho que é.... Acho que é.... Acham-me mais presente, obrigatoriamente, porque estou sempre em casa e, e.... Isso nota-se! Hm.... Em alguma pergunta que a minha mãe possa fazer ou alguma coisa que me peça.... Hm, acho que é essa a perceção dos outros!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		eu no meu horário de trabalho sou muito rigoroso com as horas, com aquilo que faço e etc., por isso.... Não há muito que mude sinceramente!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Sim, ele consegue desligar-se... Quando chega à hora de acabar o trabalho não o vejo a preocupar-se mais com isso. Sai do computador e não volta lá. Vai fazer as coisas dele, da vida dele fora do trabalho!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Ele consegue ajudar mais nas tarefas de casa
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Ajudou-o a estar mais presente em casa connosco, a ajudar mais nas tarefas domésticas como arrumar a mesa...

Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Ele articula bastante bem.... Quando está a trabalhar, está a trabalhar. Não o vejo a distrair-se com outras coisas. Depois do trabalho tem tempo para a família e para as coisas dele. Faz dessa maneira...
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Não vejo nenhuma estratégia em particular! Só o focar-se no trabalho, nas horas de trabalho e deixar o resto para depois do trabalho...
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Ele já estava “não disponível” quando ia para o trabalho, por isso não mudou nada... Manteve-se igual!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Consegue manter bastante bem o equilíbrio na responsabilidade trabalho-família, até melhor do que se estivesse no escritório.... Foca-se mais e consegue aproveitar mais tempo em casa.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Acho que ele pensa o mesmo.... Que tem um bom equilíbrio!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Acho que consigo estar mais perto da minha família. Acho que no fundo é isso. O contexto do teletrabalho permitiu-me estar mais próximo da minha família e valorizar mais isso
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Sim, a minha organização é muito flexível ou muitas vezes deixa-nos.... Por exemplo, se eu precisar, sei lá.... Vou dar um exemplo estúpido, mas se eu precisar de levar alguém a algum sítio ou assim é perfeitamente compreensível. Tenho muita sorte em relação a isso!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Sim.... A minha empresa tem várias formações e.... E nesse sentido acabou por colmatar um bocadinho a parte do regime de teletrabalho, mas nada de especial também...
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Não sinto nenhuma falta de apoio ... Mas eu, pelo menos, tenho a sorte de ter uma equipa que se ajuda e mesmo à distância é.... É.... Mesmo tranquilo, sem problema!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Sim, preocupa-se bastante e é flexível! Eles sempre mostraram abertos a que o “teletrabalhador” pudesse tirar uns momentos para alguma coisa que ele precisasse mais pessoal
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Deve ter, nunca o ouvi a queixar-se que havia falta de apoio ou que não o ajudavam quando ele precisa. Penso que exista só por causa disso...

Teletrabalho	(In)satisfação		Se eu estiver satisfeito com o meu trabalho e eu estiver.... Se eu conseguir fazer as minhas tarefas e assim.... Isso vai-me deixar contente e bem-disposto e pronto.... Obrigatoriamente isso também se vai refletir nas minhas ações aqui em casa.... Ao contrário... Hm.... Sim, acho.... Se eu estou bem também vou estar bem para a minha família. E se a minha família estiver bem também vou estar bem no trabalho!
Teletrabalho	(In)satisfação		Sim, acho que quanto maior satisfação no trabalho, mais satisfação com a família vai haver! O oposto também acredito que influencie!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	relativamente à minha família eu acho que ela também.... Não sei, pela percepção que eu tenho, acho que a minha mãe está mais satisfeita também de eu estar em teletrabalho.
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	Estou muito satisfeita.... Respeito o tempo em que o “teletrabalhador” está a trabalhar e tento não o ir incomodar. Só falo com ele quando estamos a almoçar ou assim.... E existe muito apoio aqui em casa agora com o regime em teletrabalho! Corre melhor cá em casa do que quando ele estava no escritório por isso.... Estou muito satisfeita!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	Acho que me aumentou a satisfação sinceramente.... Porque consigo fazer quase a mesma coisa
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	Acho que aumentou consideravelmente.... Ele anda mais presente em casa e nos momentos em família
Teletrabalho	Vantagem		Acho que com o teletrabalho se consegue ter mais flexibilidade para ajudar nas limpezas de casa, fazer o jantar, pôr a mesa.... Entre outras coisas!
Teletrabalho	Vantagem		gosto de trabalhar em casa, gosto de acordar mais tarde...
Teletrabalho	Vantagem		Tem mais tempo para nós, família!
Teletrabalho	Vantagem		Já não tem de acordar tão cedo e apanhar trânsito, é mais prático para ele. Ele gosta!
Teletrabalho	Desvantagem		Às vezes é complicado.... A minha mãe por vezes está aqui à hora de almoço e às vezes fala aqui um bocado ao alto e eu estou em reunião, mas nada assim de especial...
Teletrabalho	Desvantagem		Claro que eu gosto de estar no escritório, de ver pessoas, de haver alguns eventos que eram engraçados, <i>team building</i> , etc., mas.... Nesse sentido foi prejudicial, mas pronto...
Teletrabalho	Desvantagem		Eu sinto que.... Eu sinto que... Gosto de passar tempo com pessoas.

Grelha de categorização de Estrutura Familiar 4 – BL02

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Unidades de registo
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Depois de desligar o computador consigo pegar noutras coisas e distrair, mesmo em casa!
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	Podem falar um bocado mais comigo, porque é mais fácil,
Teletrabalho	Conflito trabalho-família	Conflito baseado no tempo	às vezes ela trabalha um bocadinho fora da hora
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu acabo o trabalho e estou logo em casa, posso ir logo fazer outra coisa qualquer! É mais fácil para tratar de coisas domésticas, é mais fácil para gerir o tempo,
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Mantenho o mesmo horário de trabalho, porque, por exemplo, entrar à mesma hora, saiu sempre à mesma hora, exatamente como se estivesse no escritório!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Cumprir o horário como disse.... Depois o resto está igual como se estivesse no escritório! Tenho um lugar fixo para trabalhar, criei um escritório aqui em casa que é para ter o meu espaço de trabalho, é só aquele!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Normalmente sim, respeitam!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		É mais ou menos.... Pode haver uma vez ou outra em que me distraia mais um bocadinho
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Que tenho um bom equilíbrio.... Que estou concentrada quando estou a trabalhar!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Esperamos sempre pela hora que ela sai para almoçarmos todos juntos!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Aqui em casa saí à horinha e está logo disponível para fazer as coisinhas que tem a fazer. Às vezes.... Também não é que o apetite seja assim muito, mas fazer de vez em quando (risos).

Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Ela gere bem essas tarefas! Ela gere à maneira dela, gere bem! As tarefas domésticas é assim em três velocidades, devagar, devagarinho e parado (risos)! Ela durante o dia não faz isso, só para na hora do almoço e depois só para outra vez no final da hora do trabalho!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		São as mesmas que tínhamos! Tanto ela trabalhando em casa, como fora, as responsabilidades as mesmas! Ela no fim do dia faz as tarefas dela, quer esteja em casa, quer esteja no trabalho, e ao fim-de-semana! Quando estamos a almoçar ou jantar falamos sobre o que está a correr bem ou mal para ajudarmos e melhorarmos algumas coisas....
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Lidamos bem, nós abstraímos-nos! Sabemos que ela está a trabalhar, de vez em quando mandamos assim um berro mais alto ou assim e ela berra “põe a televisão mais baixa”, fora isso ela está lá no trabalho dela e nós no nosso. Estamos aqui uns para os outros!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Ela consegue conciliar tudo! Consegue fazer tudo que tem a fazer em casa
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Eu acho que ela tem consciência de que consegue gerir o trabalho e as tarefas que tem a fazer! Tem a consciência disso! Embora às vezes não tenha muito, muito apetite, mas consciência tem!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Acho que sim, porque quando chego a casa estamos aqui todos juntos conversamos, não está a falar muito do trabalho nem coisas assim!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Ajuda mais! Ajuda mais nas tarefas ao estar em casa, estarmos todos juntos ajuda, aproveitamos mais tempo juntos.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Ela consegue gerir bem, nesse aspeto consegue bem! Nós estamos aqui, janta connosco.... Consegue dividir bem o que tem para fazer nos momentos certos.
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Não me deixa colocar a máquina a trabalhar, porque nós temos aqui uma máquina de cortar a relva e eu tenho de cortar a relva e fresar e nas horas de trabalho dela não faço isso por causa do barulho! Falamos sobre isso na altura!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		É como se estivesse a trabalhar! Isso aí é como se estivesse no escritório.

Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		É boa, nesse aspeto.... Ela consegue fazer tudo, consegue trabalhar e ao fim de trabalhar consegue ajudar em casa! Conseguimos organizar tudo em família!
Teletrabalho	Equilíbrio trabalho-família		Também acha que é boa! Pelas mesmas razões....
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Quando é para estar a trabalhar tenho de estar concentrada a trabalhar e que depois há momentos em que posso estar distraída e a falar com outras pessoas, mas é preciso saber separar os momentos. Isto ajudou-me a separar o momento em que estou a trabalhar e o momento em que estou com a minha família.
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Respeitar uma hierarquia, saber que há pessoas que têm mais responsabilidade do que nós e saber a com quem falar!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		o senso da responsabilidade, de se cumprir horários e respeitar as hierarquias! Saber falar com as pessoas em cima dela, mais velhas, em termos de idade e de posto de trabalho!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Aprendeu a cumprir horários, a ter mais organização, mais calma! Ajudou-a a crescer um bocadinho!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Respeito foi uma coisa que ela desde sempre teve e acho bem!
Teletrabalho	Facilitação trabalho-família		Talvez a ser mais metódica no trabalho que faz. No emprego e na faculdade, porque ela acabou agora a faculdade, não é! Talvez metódica, mais minuciosa! Ela esteve a acabar o curso, a licenciatura, e acho que ficou mais minuciosa e mais atenta ao que está a fazer! Vi esse crescimento nela também a nível pessoal!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Quando viemos para casa, podiam ter arranjado equipamentos, para nós trabalharmos em casa, mais cedo!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Senti muitas dificuldades técnicas no início, esse foi um dos maiores problemas quando vim para teletrabalho
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Esse apoio faltou um bocado por parte do meu chefe!

			... Ele estava disponível, mas tinha de ser sempre eu a pedir ajuda! Nunca foi ele a perguntar se estava tudo bem, se eu precisava de alguma coisa, se tinha material para trabalhar...
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Um bocadinho tarde, porque ela já estava em teletrabalho há muito tempo, mas tomaram sim! Embora às vezes não se sinta assim muito, muito apoiada.... Quer falar com alguém e às vezes não consegue! Foi um bocadinho tarde, também acho que ainda estavam todos um bocadinho a aprender a trabalhar em casa! Podiam arranjar uma cadeira em condições, porque ela se queixa muito das costas e das pernas. A cadeira não tem nada a ver com a do escritório, podiam mandar uma cadeira.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Em relação à chefia parece-me que não é assim tão apoiada
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Podiam ter ajudado mais um bocadinho com os equipamentos para ela trabalhar mais cedo.
Teletrabalho	Apoio organizacional	Inexistência de apoio	Ela queixa-se do chefe!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Acho que sim, nisso até é! Se eu precisar de às vezes sair por algum tempo, por algum motivo, questão familiar ou assim, normalmente não há problema! Tenho essa flexibilidade! Não tenho de compensar se for de vez em quando!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Sim, sim! Nós tivemos formações agora durante a pandemia também, tivemos sempre esses apoios!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Dos meus colegas estava tudo bem, se eu precisasse de alguma coisa estava sempre em contacto com eles
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Acho que sim, acho que tem um bocadinho de flexibilidade, sim! Quando ela precisa de faltar, faltou agora para a vacina e às vezes vai a uma consulta, vai ao dentista ou quê, e eles não lhe cobram isso, nem tão pouco exigem a justificação de onde foi, não descontam isso!
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Sim, sim! Já lhe mandaram o computador para conseguir trabalhar, por isso sim!

Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Dos colegas de trabalho sim, eu ouço-a aqui a falar e até sei o nome de alguns....
Teletrabalho	Apoio organizacional	Existência de apoio	Eu acho que em termos de trabalho, relativamente aos colegas de trabalho, alguns, a maior parte que sim, sente apoio!
Teletrabalho	(In)satisfação		Influencia, porque se eu sair chateada do trabalho quem acaba por me ouvir ao fim do dia são eles, são os meus pais! Ao contrário, também acho que sim! Se acontecer alguma coisa cá em casa eu posso ir bocado mais maldisposta trabalhar, um bocadinho com menos paciência, com menos foco!
Teletrabalho	(In)satisfação		Eu acho que se ela estiver bem com o trabalho chega a casa toda feliz, não é! Não tem aquele mau humor! Se o dia correr bem, se o trabalho correr bem ela chega a casa toda feliz! O oposto.... Eu acho que sim, eu acho que sim! Em princípio ela não tem queixas com a família, porque ela não sai zangada connosco, nós não discutimos. Eu acho que uma vez que ela sai bem de casa e está bem em casa, também fica bem no trabalho!
Teletrabalho	(In)satisfação		Sim, um bocadinho.... Se estiver menos bem com o trabalho reclama mais um bocado em casa, está um bocado chateada e a reclamar. Mas isso passa-lhe! ... Um bocadinho.... Se houver alguma coisa em casa que a deixe mais preocupada, pode ficar mais distraída no trabalho, não fica tão concentrada!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	É bom, é muito bom! Eles apoiam-me no que for preciso! Às vezes vêm falar comigo no horário de trabalho, mas não é nada de mais! Tudo o que eu precisar eles ajudam-me! Definimos que tinham de tentar fazer menos barulho para eu estar a trabalhar, o meu espaço de trabalho é só para mim, para eu estar lá....
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	É 10! (risos) Principalmente ouvimo-la! Já não é muito pouco! Jantamos sempre todos, almoçamos juntos ... Ouvimo-la e damos sempre a nossa opinião. Às vezes é um bocadinho contra o que ela pensa, mas também serve para elucidar, para dar outro ponto de vista!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação familiar	É muito bom! Estamos todos juntos, ouvimo-nos uns aos outros, comunicamos uns com os outros! Ajudamos a “teletrabalhadora” e também se precisarmos de ajuda ela está lá para isso. Ajudamo-nos uns aos outros!

Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	Melhorou, porque depois também recebemos computadores da empresa, já foi este ano, mas a partir daí melhorou um bocadinho. Já comecei a ter mais condições para trabalhar!
Teletrabalho	(In)satisfação	Satisfação laboral	Manteve-se! Não vi assim diferença nenhuma.... Foi só a questão de montar o escritório e assim, de resto achei tudo igual!
Teletrabalho	(In)satisfação	Insatisfação laboral	No meu trabalho acho que diminuiu um bocadinho, também por causa dos problemas técnicos. No início dificultou-me um bocado o trabalho e a produtividade baixou um bocadinho!
Teletrabalho	(In)satisfação	Insatisfação laboral	Mas talvez no escritório esteja um bocadinho mais satisfeita, porque durante o dia tem as pausas, fala com os colegas, trocam ideias e aqui em casa não é bem assim!
Teletrabalho	Vantagem		É como se estivesse a trabalhar no escritório, quando chego a casa não estou a pensar no trabalho.... Consigo aproveitar mais o tempo em família, não passo tanto tempo em deslocações
Teletrabalho	Vantagem		Acho que ajuda! Já não perco tanto tempo nas viagens.... Ajuda
Teletrabalho	Vantagem		porque quando está a trabalhar presencialmente ainda faz uma hora de caminho. Estando aqui em casa fica com o tempo mais disponível para fazer outras coisas! Fica com mais tempo livre
Teletrabalho	Vantagem		Consegue aproveitar mais as coisas dela, vai ao ginásio, vai tomar café com os primos.... Consegue aproveitar melhor o tempo com a família e com os amigos.
Teletrabalho	Desvantagem		ou às vezes há um bocado de mais barulho aqui em casa, esquecem-se que estou a trabalhar.
Teletrabalho	Desvantagem		porque também estar a trabalhar em casa acaba por cansar mais um bocado. Quando chega ao fim do dia já um bocado mais difícil de estar concentrada.
Teletrabalho	Desvantagem		Há um bocado mais de trabalho e não há aquele ambiente em que estou com os meus colegas. Se precisar de resolver algum problema, tenho sempre de fazer chamadas, não estou a falar com ninguém.... É diferente!
Teletrabalho	Desvantagem		Em casa, ainda demora quase uma horita, acaba e ainda vem aqui falar um bocadinho sobre o trabalho, mais chateada ou menos chateada, mas ainda demora um bocadinho a desligar-se!
Teletrabalho	Desvantagem		Está mais sozinha!