



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

**TELETRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19:
OS DESAFIOS DA CONCILIAÇÃO VIDA
PROFISSIONAL E VIDA PESSOAL ENTRE
MULHERES E HOMENS**

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre
em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Rita Martins Varandas

Porto, Julho 2022



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

**TELETRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19:
OS DESAFIOS DA CONCILIAÇÃO VIDA
PROFISSIONAL E VIDA PESSOAL ENTRE
MULHERES E HOMENS**

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre
em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Rita Martins Varandas

Trabalho efetuado sob a orientação de
Professora Doutora Rita Santos Silva

Porto, Julho 2022

Agradecimentos

À *minha mãe*, a minha inspiração. Por me dar asas para voar e ao mesmo tempo um colo onde voltar. Sem o apoio dela, nada seria possível.

Ao *meu pai*, pela paciência e por me ensinar que o caminho faz-se caminhando. Aos dois, agradeço o esforço que diariamente colocam para que eu seja a melhor versão de mim e por acreditarem sempre.

À *minha família*, a melhor do mundo, pelas minhas ausências. Uma especial palavra à minha avó: sonho um dia ter metade da sua força.

Às *minhas amigas*, que apesar da vida nos traçar caminhos distintos, estão presentes e assim desejo que se mantenham. Um especial à *Beatriz* e à *Inês* pelo companheirismo e por vivermos esta aventura juntas. E à *Maria Inês*, amiga de sempre e para sempre.

À *minha orientadora*, Professora Doutora Rita Santos Silva, agradeço ter orientado este meu caminho. Pelo seu interesse, cuidado, conhecimentos e visão que contribuíram para enriquecer este trabalho e, principalmente, a mim enquanto pessoa.

Ao *Diogo*, o meu melhor amigo, o meu suporte. A vida é tão mais bonita contigo.

Resumo

Em virtude da disseminação do vírus COVID-19, e de forma a prevenir o contágio, milhares de famílias foram obrigadas a permanecer confinadas nas suas casas, passando o teletrabalho a ser uma exigência para os profissionais cuja atividade o permitisse e a telescola uma inevitabilidade. Esta adaptação apresentou inúmeras dificuldades para pais e mães trabalhadores/as, que a presente investigação teve como objetivo estudar: com enfoque nas questões da conciliação da vida profissional-vida pessoal, pretendeu-se identificar os desafios colocados às mulheres e aos homens com filhos até ao 6.º ano de escolaridade em situação de teletrabalho e quais as estratégias utilizadas por ambos para enfrentar esta nova realidade. Através de um estudo de carácter quantitativo conclui-se que não existem diferenças significativas na forma como mulheres e homens percecionam a conciliação das esferas profissional e pessoal, contrariando o que estudos anteriores têm encontrado. O estudo de carácter qualitativo que entrevistou pais e mães trabalhadores/as permitiu identificar uma maior sobrecarga das mulheres comparativamente aos homens reconhecida pelos dois grupos, solicitando a adoção de múltiplas estratégias de conciliação que não parecem ser tão díspares entre homens e mulheres conforme se antecipava.

Palavras-chave: conciliação vida profissional-vida pessoal, desafios e estratégias, diferenças entre homens e mulheres, teletrabalho durante a COVID-19, famílias com crianças até ao 6.º ano de escolaridade.

Abstract

Due to the dissemination of the COVID 19 virus, and in order to prevent its spread, thousands of families were forced to remain in lockdown. As such, working from home became a necessity for those whose jobs allowed them to and online school an inevitability. This adjustment presented numerous challenges for working parents, which is the topic addressed in this study, focusing on work-life balance issues, namely the challenges for women and men teleworking with children up to the 6th grade, and which strategies were used to respond to this new reality. Through a quantitative study it was concluded that there aren't significant differences in the way women and men perceive the conciliation of their work-life balance, going against what previous studies have shown. Through interviews with working parents, the qualitative study allowed us to identify an overloading of women in comparison to men, acknowledged by both groups, demanding the introduction of multiple conciliation strategies which did not appear to be so different between men and women as one would have initially anticipated.

Keywords: Work-life balance, challenges and strategies, gender inequality, teleworking during COVID-19 pandemic, families with up to 6th grade children

Índice

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I.....	9
Enquadramento Teórico	9
O Teletrabalho: vantagens e desvantagens.....	9
O Teletrabalho e a pandemia COVID-19.....	11
Os papéis de género e a conciliação da vida profissional-vida pessoal	11
Os papéis de género e a perceção de desempenho profissional	15
Desafios e estratégias para a conciliação da vida profissional-vida pessoal, utilizadas em contexto de pandemia.....	16
CAPÍTULO II	19
Metodologia de Investigação	19
Participantes	20
Estudo I	20
Estudo II.....	20
Instrumentos e procedimento	20
Estudo I	20
Estudo II	21
CAPÍTULO III.....	22
Resultados e Discussão	22
Estudo I	22
Estudo II.....	23
CONCLUSÃO	28
Referências Bibliográficas	30
ANEXOS.....	34
Anexo 1 - Consentimento Informado e Ficha Sociodemográfica	35
Anexo 2 - Guião de Entrevista	37
Anexo 3 - Sistema de Categorias	41
Anexo 4 – Lista de Atributos	44

Lista de Abreviaturas

INUT – Inquérito Nacional dos Usos do Tempo

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

OPP - Ordem dos Psicólogos Portugueses

INTRODUÇÃO

Com enfoque nas questões da conciliação da vida profissional-vida pessoal, o presente estudo tem como principal objetivo identificar os desafios colocados às mulheres e homens com filhos até ao 6.º ano de escolaridade em situação de teletrabalho e quais as estratégias utilizadas por ambos para enfrentar esta nova realidade no contexto único de pandemia COVID-19, em que o teletrabalho e a telescola surgem como único meio para continuar em atividade e simultaneamente prevenir o contágio, evitando os contactos sociais.

O primeiro capítulo deste estudo é dedicado ao enquadramento teórico. Inicia com uma abordagem relativa às questões do teletrabalho, às suas vantagens e desvantagens com enfoque nas questões da conciliação da vida profissional-vida pessoal na particular situação pandémica vivida. Segue-se uma incursão pelas conquistas feitas nas últimas décadas, ao nível da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, de onde sobressai a forte presença das mulheres no mundo do trabalho, que não é equivalente com a partilha de responsabilidades por parte dos homens, no âmbito doméstico embora se verifique o reforço do papel destes ao nível da parentalidade. Os estudos indicam que, não só os papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres persistem na sociedade como, a sobrecarga das mulheres nas tarefas domésticas se agravou em tempo de pandemia, o que teve reflexo ao nível de uma perceção menos positiva do seu desempenho profissional, também abordado no âmbito deste capítulo, que termina com a pesquisa acerca das estratégias utilizadas para enfrentar os desafios colocados à conciliação.

No segundo capítulo, é apresentada a metodologia de investigação utilizada, conciliando (1) uma abordagem quantitativa com vista à validação das hipóteses teóricas equacionadas no âmbito do enquadramento teórico e (2) uma abordagem qualitativa que permitiu explorar em maior profundidade as dimensões de análise, respondendo às questões de investigação.

É ainda apresentado de forma clara o objetivo de estudo, uma caracterização das amostras das duas diferentes abordagens, bem como dos instrumentos empregues e ainda descrito o modo como decorreu o processo de recolha e análise dos dados.

No terceiro capítulo deste estudo serão apresentados e discutidos os resultados referentes à abordagem quantitativa e à análise dos testemunhos dos/as participantes. Finalmente, apresentam-se as principais conclusões e tecem-se considerações finais relativamente às limitações identificadas, avançando-se com sugestões para futuras investigações.

CAPÍTULO I

Enquadramento Teórico

O Teletrabalho: vantagens e desvantagens

O trabalho é uma componente essencial na vida das pessoas, independentemente do género, nacionalidade ou estrato social de pertença. Para muitas, é mesmo a atividade mais significativa da vida adulta, seja porque daí advém o rendimento para sobreviver ou garantir a melhoria da sua qualidade de vida, seja pelo prazer que o trabalho proporciona, ou por encontrarem nele as principais fontes de convivência social, seja ainda por fazerem da carreira profissional o eixo central da sua identidade, ou um misto de todas estas razões (Fonseca, 2011). O direito ao trabalho é um direito de todos os seres humanos (Artigo 23.º, Declaração Universal dos Direitos Humanos), consagrado nos Artigos 58º e 59º da Constituição da República Portuguesa.

Atualmente o mundo do trabalho é, como sabemos, resultado das grandes mudanças impulsionadas pelo visível progresso tecnológico, que determinou também novas formas de organização do trabalho. A globalização, o desenvolvimento da alta tecnologia, o aumento da concorrência e da mobilidade profissional e o crescimento do trabalho intelectual, ou seja, aquele que depende do conhecimento especializado, são alguns dos fatores que potenciaram o aparecimento deste regime. As mudanças contínuas no panorama económico, social e político a que as sociedades têm assistido, obrigam a uma adaptação por parte das organizações (Oliveira & Keine, 2020).

O conceito de teletrabalho surgiu nos Estados Unidos da América, pela mão de Jack Niles na década de 70 (Messenger, 2019) e inclui dois termos: tele, do grego longe, e trabalho, que exprime uma atividade profissional. Este acontece como alternativa à jornada normal de trabalho e é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como o trabalho executado “distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção, que permite a separação física e que implica o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação” (Aderaldo et al., 2017, p. 314). Já do ponto de vista do enquadramento legal, em Portugal, a Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro, caracteriza o teletrabalho como “a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação” (Artigo 165º Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro).

Existem na literatura diversas abordagens de análise que expressam os benefícios e os reveses de tal regime de trabalho. Relativamente aos benefícios que traz aos/às trabalhadores/as, Serra (1995) fala-nos da possibilidade de reduzir ou mesmo eliminar o tempo gasto na deslocação casa-trabalho, economia no gasto de combustíveis, flexibilização no horário de trabalho, permitindo conciliar a vida profissional e familiar, flexibilização do local de trabalho, autonomia relativa com a diminuição dos constrangimentos hierárquicos e um clima mais confortável. Já para as empresas, as vantagens de ter trabalhadores/as em regime de teletrabalho são a “redução de custos, aumento de produtividade e maior facilidade de recrutamento de pessoal independentemente do seu local de residência” (Serra, 1995, p.18).

Nesta mesma perspetiva de benefícios, Coenen e Kok (2014) lembram que o facto de os/as trabalhadores/as terem a possibilidade de exercer a sua função longe do local de trabalho potencia a flexibilidade de horário. Para Rodrigues (2011), esta flexibilidade oferece autonomia e liberdade aos/às trabalhadores/as, pela possibilidade de “escolher” o uso do seu tempo. O estudo de Haar realizado em 2007 através de entrevistas com 30 trabalhadores/as de uma organização governamental da Nova Zelândia demonstra mesmo que todos/as eles/as mencionaram a conciliação trabalho-família como o maior benefício da flexibilidade, especialmente as mulheres, que mencionaram a flexibilidade de horário como um “bónus” para poder prestar apoio aos filhos pequenos. O estudo de Haar (2007) revelou ainda serem os/as trabalhadores/as com dependentes os/as quem mais proveito tiram do horário flexível (83%) comparativamente aos/as trabalhadores/as sem dependentes.

Porém, o teletrabalho envolve também desvantagens para ambos/as os/as intervenientes. Para os/as trabalhadores/as, esta forma de trabalho pode levar a um potencial isolamento social, devido à limitação de contactos, à deterioração da vida familiar pela intromissão do trabalho no lar e até à não diferenciação entre trabalho e lazer (Serra, 1995). O guia prático publicado pela OIT sobre o teletrabalho durante e após a pandemia (2020) revela que quem trabalha a partir de casa devido à pandemia COVID-19 realiza mais horas extra e trabalha no seu tempo livre, de forma a conseguir satisfazer as exigências do trabalho. Para quem tem filhos dependentes em casa, os estudos demonstram que os pais têm a necessidade de ter tempo adicional para dar conta do trabalho, intercalando a atividade profissional com as atividades domésticas e de cuidado/apoio ao agregado (OIT, 2020).

No que toca às empresas, as desvantagens do teletrabalho passam pela “impossibilidade de assegurar o controlo da presença e disponibilidade dos trabalhadores”, “aumento dos custos em equipamentos extra e telecomunicações” e “perda do sentimento de unidade e de coletivo da organização” (Serra, 1995, p. 19). Já Pinel (2012) refere a falta de lealdade para com a

empresa, o aumento da vulnerabilidade dos dados e dos recursos e, mais recentemente, Gomes (2020) indica como potenciais desvantagens para as empresas um aumento da dificuldade de exercício do poder por parte da direção e um crescente risco de violação dos deveres de sigilo e de confidencialidade por parte dos/as trabalhadores/as.

O Teletrabalho e a pandemia COVID-19

Com o surgimento da pandemia, milhões de pessoas por todo o planeta passaram, por um tempo indeterminado, a ter de trabalhar em casa, pela necessidade imperiosa de prevenir o contágio. O teletrabalho, desde que compatível com as funções exercidas, tornou-se inclusive obrigatório e a tempo completo durante os vários estados de emergência decretados ao longo dos dois anos de pandemia com início a 18 de março de 2020 (Decreto do Presidente da República n.º 14-A /2020). Tal facto parece igualmente ter precipitado a necessidade de adoção de um novo regulamento do teletrabalho, a já referida Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro, acautelando medidas de maior proteção para quem trabalha remotamente, entre elas referências à flexibilidade dos horários de trabalho, capacidade de desligar do trabalho a horas designadas para descanso e vida pessoal, a utilização apropriada de ferramentas tecnológicas, medidas de higiene e segurança e direitos coletivos.

De repente, o teletrabalho passou a ser a regra num contexto que é único em toda a história da Humanidade. Mulheres e homens exercem a sua atividade profissional e, em simultâneo, acompanham os filhos igualmente em casa em regime de telescola, cuidam do seu bem-estar geral e garantem as tarefas domésticas, acumulando desta forma papéis de diversas esferas: pessoal, parental, social e profissional.

Os papéis de género e a conciliação da vida profissional-vida pessoal

Embora a sociedade não tenha apenas dois géneros – já que se incluem nesta categoria pessoas de diversas orientações sexuais e identidades (LGBTQIA+) – analisa-se, no âmbito deste estudo, a variável género considerando a pertença ao sexo feminino ou ao sexo masculino. Se o termo sexo é usado para distinguir os indivíduos com base na sua pertença a uma das categorias biológicas: feminino ou masculino, o conceito de género é utilizado para descrever inferências atribuídas aos indivíduos a partir do conhecimento da sua categoria sexual de pertença (Cardona et al., 2015). Trata-se, neste caso, da “construção de categorias sociais decorrentes das diferenças anatómicas e fisiológicas” (Pomar et al., 2012, p.12).

Mulheres e homens são biologicamente distintos e foram essas diferenças que determinaram os papéis que cada um foi assumindo na sociedade: a mulher associada ao

desempenho de papéis do domínio privado, dona de casa, mãe e cuidadora; já o homem ao domínio público, trabalho e à política. Foram também essas diferenças que legitimaram as desigualdades de direitos e oportunidades e que determinaram estereótipos e preconceitos associados ao género (Pomar, et al. 2012).

Embora nos países mais desenvolvidos as leis consagrem direitos iguais, independentemente do sexo de pertença, como é o caso de Portugal, e seja de registar o percurso feito neste domínio, o facto é que os tradicionais papéis atribuídos às mulheres parecem estar ainda culturalmente muito enraizados.

Ao nível profissional, a inserção da mulher no mercado de trabalho representa uma das grandes evoluções das sociedades, provocando uma crescente alteração dos papéis de género nas dimensões da família, da educação, do trabalho e políticas (Torres, 2005). Se em 1986, os homens representavam 60% da população empregada em Portugal comparativamente às mulheres, que simbolizavam apenas 40% em 2019, dados recentes indicam uma taxa de atividade feminina cada vez mais próxima da taxa de atividade masculina: 51% de homens e 49% de mulheres (PORDATA, 2020). Também na União Europeia a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou nas últimas décadas constituindo, em 2016, 43% da população ativa. Ainda assim, as taxas de emprego e de atividade das mulheres continuam a ser mais baixas do que a dos homens em praticamente todos os Estados-Membros (PORDATA, 2020). A crescente presença das mulheres no mercado de trabalho está associada não apenas à necessidade do rendimento que daí advém, como ao investimento na sua educação e formação, gerando motivação e ambição para a sua própria carreira profissional (Perista et al., 2011). Neste sentido, a forte presença da mulher no mercado de trabalho, reforça a necessidade de uma melhor e mais efetiva divisão social do trabalho, remunerado e não remunerado, exigindo-se aos homens uma maior participação na esfera doméstica (Perista et al., 2011).

No que refere à vida profissional-vida pessoal, os estudos indicam que a sobrecarga das mulheres parece continuar a ser uma realidade. O INUT, Inquérito Nacional dos Usos do Tempo (Perista et al., 2016) realizado em Portugal expressa as assimetrias de género no que respeita à partilha de tempo despendido nas tarefas domésticas e trabalho de cuidado ao nível do trabalho não pago. Fica demonstrado que as mulheres investem mais 55 minutos diários na prestação de cuidados e mais 1 hora e 12 minutos nas tarefas domésticas em comparação com os homens. Em termos da distribuição do tempo livre, os resultados mostram também que é a mulher a primeira a abdicar dele para proporcionar cuidados aos/às filhos/as ou a outros. Offer e Schneider (2011) destacam o *multi-tasking* (combinação trabalho doméstico/cuidados às crianças) como uma importante causa de desigualdade de género em que as mulheres se sentem

“mais assoberbadas e stressadas” do que os homens, mesmo quando os tempos de trabalho pago de ambos são semelhantes.

Estudos recentes relatam que as desigualdades se agravam em tempos de pandemia. As medidas colocadas em prática pelos governos para controlar o alastramento da pandemia demonstraram ter consequências ao nível do aumento do trabalho não remunerado para as mulheres: são elas que, quando as escolas fecham ou a família fica doente, asseguram os cuidados e as tarefas domésticas (Aboim, 2020). Os dados disponibilizados por Lyttelton, Zang, e Musick (2020) indicam que o teletrabalho predispôs as mulheres a uma responsabilidade crescente e desproporcional em relação aos homens no que toca à resposta às necessidades familiares e de trabalho. Também no mesmo ano, um estudo sobre o teletrabalho desenvolvido nos países pertencentes à União Europeia demonstrou que, durante o confinamento um terço das mulheres com filhos/as menores de 12 anos teve dificuldades de concentração no seu trabalho e 24% viram-se obrigadas a desistir dos seus empregos pela dificuldade em conciliar o trabalho-família (Mascherini, 2020). Concluiu-se ainda, através de um estudo publicado pelo Eurofound (2021), que o conflito da conciliação tem maior impacto em mulheres com crianças até aos 11 anos. No que toca às horas empregues por semana em trabalho não remunerado, as mulheres contam com 51 horas despendidas no cuidado dos filhos/as, contrariamente aos homens com 29 horas. Já no cuidado do lar, as mesmas despendem 19 horas e meia por semana, contrariamente aos homens, que dedicam 11 horas. No âmbito do presente estudo optou-se por considerar casais com filhos/as até ao 6.º ano de escolaridade (que corresponde, por norma, aos 12 anos de idade) pelo facto da nossa legislação laboral estabelecer esta idade como métrica para um conjunto de medidas de proteção à parentalidade, conforme se explicará adiante.

Embora os homens pareçam ainda resistir a desempenhar as tarefas domésticas, a sua participação nos cuidados aos/às filhos/as tem vindo a crescer (Perista et al., 2016). Para tal, terão contribuído algumas das medidas políticas implementadas, como é o caso da lei da parentalidade, que permite e incentiva os homens a participar de forma mais equitativa nos cuidados aos/às filhos/as, evitando, deste modo, que com o nascimento de um/a filho/a, as mulheres possam ser as mais penalizadas por faltar ao trabalho, na progressão da carreira profissional, ou até mesmo perdendo o seu posto de trabalho (Cunha et al., 2016).

A partilha das responsabilidades parentais sofreu um enorme avanço nas últimas quatro décadas. Para Perista et al., (2011), a evolução dos direitos da maternidade e paternidade não passa exclusivamente pela sua expansão, mas também pela mudança da sua natureza, de forma a garantir que os direitos usufruídos pela mãe sejam partilhados de forma mais igualitária pelo pai. A própria mudança terminológica da lei nesta matéria é indicativa dessa transformação.

Em 1984, a lei n.º 4/84, de 5 de abril relativa à maternidade e à paternidade representou um marco na conquista desses direitos, ao introduzir disposições em matéria de direitos laborais para mães e pais, nomeadamente o uso da licença de paternidade em caso de morte ou incapacidade da mãe, licenças para filhos até aos 3 anos e faltas para assistência a menores de 10 anos. Passada uma década, com a lei n.º 17/95, de 9 de junho, introduz-se a possibilidade de o pai, por decisão conjunta, gozar parte da licença de maternidade, bem como de faltar dois dias ao trabalho por nascimento de um/a filho/a. Em 1999, através da Lei n.º 142/99, de 31 de agosto, a proteção da paternidade é reforçada com a criação de licenças específicas para o pai: a licença por paternidade de 5 dias úteis, por nascimento de um/a filho/a e a licença parental de 15 dias consecutivos (paga) ou a licença parental (não paga) de três meses para pais com filhos/as menores de 6 anos de idade. É ainda consagrado aos pais o direito de dispensa para aleitação de duas horas por dia (Cunha et al., 2016).

Até 2009, novas disposições legais foram sendo introduzidas, sempre no sentido de uma maior partilha de responsabilidades parentais. Mas, como refere Cunha et al. (2016), “o atual regime de ‘proteção na parentalidade’ implementado em 2009 constituiu uma viragem emblemática na política de licenças ao inscrever o direito fundamental à conciliação família-trabalho no âmbito de uma política de igualdade de género” (p.5). A Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro revoga as anteriores e passa a designar-se “proteção na parentalidade”. Implementam-se um conjunto de medidas que igualam os direitos entre pais e mães. Entre as medidas encontra-se “o alargamento do limite de idade de 10 para 12 anos em caso de faltas (30 dias/ano a 65%) para cuidar de filho(a) doente (pai ou mãe)” e a introdução de 15 dias de faltas (pai ou mãe, pagas a 65%) para cuidar de filho(a) com 12 ou mais anos de idade, desde que, sendo maior, faça parte do agregado familiar” (Cunha et al., 2016, p.7). São medidas que potenciam a conciliação entre a vida profissional-vida familiar e uma maior equidade na partilha de responsabilidades familiares, através do resgate do papel do pai (Perista et al., 2011).

Pelo exposto e apesar das mudanças sociais e das medidas de política implementadas com impacto na evolução dos papéis de género na família e com impacto no trabalho, a mulher continua a ser a principal responsável pelos cuidados e o homem o principal gerador de sustento familiar (Cunha et al., 2016).

Silva (2013) identifica como fatores responsáveis pela desigualdade de oportunidades, para além do modelo tradicional de sociedade, modelos de organização de trabalho não inclusivos como: a ausência de promoção da igualdade de género e incapacidade de articulação entre a vida profissional-vida pessoal, a não fixação de políticas, estratégias e práticas de gestão de recursos humanos com vista à erradicação das problemáticas de género e a ausência de um

sistema que contrarie as visões estereotipadas dos papéis da mulher e do homem no mercado de trabalho.

Esta realidade leva-nos à formulação da primeira hipótese de investigação:

H1: Em contexto de pandemia e numa situação de teletrabalho do casal com filhos até ao 6.º ano de escolaridade, as mulheres revelam um conflito de vida profissional-vida pessoal significativamente maior do que os homens.

Os papéis de género e a perceção de desempenho profissional

Pretende-se agora compreender o modo como a disparidade de papéis de género pode influenciar a perceção que mulheres e homens têm do seu desempenho profissional, em particular durante o período de pandemia.

Na revisão da literatura, constata-se que os/as trabalhadores/as podem obter melhores níveis de desempenho profissional devido à economia no tempo de viagem e a um melhor equilíbrio entre as responsabilidades do trabalho e da vida familiar (Mele et al., 2021). Por outro lado, pode também ser uma sobrecarga por levarem os trabalhadores a fazerem mais horas do que normalmente fariam no escritório num horário normal de trabalho, prejudicando assim o seu desempenho (Rožman et al., 2021).

Por outro lado, de acordo com Feng e Savani (2020) a pandemia trouxe uma maior ineficiência no trabalho às mulheres, sustentando que estas podem ser menos propensas a adquirirem benefício do teletrabalho em tempos de crise em comparação com os homens. Este mesmo estudo revelou ainda que antes da pandemia não existiam diferenças de género relativamente à produtividade e satisfação no trabalho. Contudo, perante a situação de teletrabalho, foram as mulheres a mencionarem menores níveis de produtividade e satisfação comparativamente aos homens.

Conforme anteriormente exposto, a pandemia trouxe implicações ao nível de carga de trabalho não remunerado para as mulheres. O encerramento das creches e das escolas e o surgimento da telescola, fez aumentar o tempo que os pais dedicaram aos/às filhos/as e a supervisionar e apoiar a sua educação. Da mesma forma, o aumento do trabalho doméstico, como cozinhar e limpar, que já são exigências difíceis para qualquer pessoa, foram-no principalmente para as mulheres que, como vimos, é em quem recaem estas responsabilidades adicionais, podendo assim prejudicar o exercício das suas funções laborais (OCDE, 2021).

O estudo de Yildirim e Eslen-Ziya (2021) sobre o impacto da pandemia nas condições de trabalho de profissionais do ensino superior durante o *lockdown* demonstrou que a rotina de mulheres com filhos/as foi afetada e levou inclusive a uma redução da sua produtividade e

desempenho, contrariamente aos homens sem alterações. Na mesma linha, Lutter e Schröder (2020) dizem que, em casais com filhos/as, as mulheres são academicamente menos produtivas do que os homens. Tais conclusões podem estar relacionadas com os tradicionais papéis de género, onde as mulheres continuam a priorizar o cuidado da família comparativamente à própria carreira. Neste sentido, formula-se a segunda hipótese de investigação:

H2: Em contexto de pandemia e numa situação de teletrabalho do casal com filhos entre o pré-escolar e o 6.º ano de escolaridade, as mulheres revelam uma perceção menos positiva do seu desempenho profissional do que os homens.

Nesta sequência e, retomando alguns dos elementos deste enquadramento, importa assim compreender os desafios colocados à conciliação, particularmente se eles são diferentes em função do género

Os estudos revelam que o teletrabalho, se por um lado pode favorecer a conciliação, ao permitir uma maior economia de tempo gasto em deslocações casa-trabalho e uma maior flexibilização do horário de trabalho, pode por outro lado ser um fator de deterioração da vida familiar, devido à intromissão do trabalho no lar (Serra, 1995). Fica ainda evidente que na especial situação pandémica vivida, com o reforço das atividades domésticas, pela permanência na habitação de todos os elementos da família e o reforço de tempo dedicado aos filhos, houve necessidade de intercalar atividades profissionais e domésticas como de adicionar tempo de trabalho ao tempo de lazer (OIT,2020). A desproporcional resposta às necessidades familiares com sobrecarga para as mulheres, e que parece agravar-se em tempos de pandemia, como mostram os estudos de Offer & Scheneider (2011) levam à formulação da primeira questão de investigação:

Q1: Quais os principais desafios que as mulheres e homens vivenciaram na conciliação da vida profissional-vida pessoal na situação de teletrabalho durante a pandemia COVID-19?

Desafios e estratégias para a conciliação da vida profissional-vida pessoal, utilizadas em contexto de pandemia

Na atualidade, os estudos de âmbito académico centram-se nas consequências da pandemia aos mais diversos níveis. As questões do teletrabalho e da conciliação são um dos temas em análise mais proeminentes. Será o teletrabalho um verdadeiro facilitador da conciliação vida profissional-vida pessoal e da qualidade de vida? Será este regime potenciador de uma maior igualdade entre mulheres e homens na distribuição das tarefas e do tempo livre?

Sara Falcão Casaca, investigadora nas áreas do trabalho, género e organizações, numa publicação no Jornal Público em 2020, menciona que o controlo que cada indivíduo em

teletrabalho faz do seu tempo pode ser “bastante exíguo”. No caso das mulheres, a questão da gestão de tempo ganha relevo com os constrangimentos familiares e domésticos que, naturalmente, surgem no dia-a-dia. Casaca (2020) salienta que, para as mulheres, o teletrabalho resulta numa maior necessidade de flexibilidade de forma a atender às responsabilidades familiares e profissionais (nomeadamente a maternidade e ao facto de existirem filhos pequenos). Já para os homens, o teletrabalho é visto como uma possibilidade de aumentar a concentração e produtividade o que, por conseguinte, reverte em mais tempo livre para a sua vida pessoal. Estes indicadores reforçam portanto, as diferenças no uso do tempo que mulheres e homens dedicam ao trabalho e à vida pessoal. Pela sobrecarga de tarefas domésticas e familiares que possuem, as mulheres reportaram ainda sentir necessidade de trabalhar à noite, prejudicando o seu próprio tempo de descanso (Casaca, 2020). Todos estes constrangimentos comprometem a conciliação da vida profissional com a pessoal das mulheres e, por conseguinte, o seu bem-estar.

O guia publicado pela OIT em 2020 mencionado anteriormente refere que, já em circunstâncias normais, o teletrabalho pode afetar as mulheres por serem estas normalmente a ter de conjugar o cuidado dos/as filhos/as com as tarefas domésticas e com o emprego remunerado. Contudo, por outro lado, o teletrabalho pode ser também para muitos fomentador do tão desejado equilíbrio entre a vida profissional-vida pessoal.

Com a situação pandémica declarada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) a partir de Março de 2019, a experiência do teletrabalho foi fortemente intensificada, tendo relevado algumas fragilidades como a intensidade do trabalho e a sua interferência com a vida pessoal, conduzindo a efeitos menos positivos no bem-estar e nos níveis de *stress* dos trabalhadores/as (Eurofound & OIT, 2017).

Um estudo recente do Eurofound (2020) revelou as dificuldades e desafios que trabalhadores/as em situação de teletrabalho com crianças menores de 12 anos vivenciaram com o encerramento das escolas: 22% dos trabalhadores reportaram sentir dificuldades de concentração no seu trabalho comparando com 5% dos trabalhadores sem filhos/as e 7% dos trabalhadores/as com crianças de idades compreendidas entre os 12 e os 17 anos. Uma recente publicação divulgada pela OCDE em Dezembro de 2021 engloba vários estudos relevantes para a compreensão da recessão e dos efeitos da COVID-19 na desigualdade de género no trabalho pago e não pago. Um deles denominado “*Risks that matter 2020: The long reach of COVID-19*”, revelou que, em média, as mães de menores de 12 anos tinham uma maior probabilidade de deixar o emprego do que os respetivos pais nos primeiros meses mais intensos de pandemia. Demonstrou também que um dos maiores impulsionadores da redução do emprego das

mulheres e da sua participação na força de trabalho durante a pandemia é o facto de terem assumido mais obrigações não remuneradas do que os homens aquando do encerramento das escolas: 61,5% das mães com filhos/as menores de 12 anos referem que arcaram com a maior parte ou totalidade do trabalho não remunerado, em comparação com apenas 22,4% dos pais.

Também a OPP (2020, p. 5) refere que atualmente, “1 em cada 3 pessoas trabalha mais do que 40 horas semanais e quase metade considera insuficiente o tempo que têm disponível para se dedicar a si mesmo, à família e amigos e realizar atividades de lazer”, sendo esta realidade ainda mais preocupante para as mulheres.

Diversas são as fontes onde é possível encontrar estratégias para superar os desafios colocados à conciliação. No guia publicado pela OIT (2020) identifica-se como ferramenta mais útil para o equilíbrio entre a vida profissional-vida pessoal, a gestão do teletrabalho por resultados, estabelecendo metas e objetivos em vez do foco recair no número de horas, horários específicos e intervalos pré-estabelecidos. A gestão do teletrabalho leva à existência de uma maior flexibilidade na gestão dos horários, a uma melhor organização do tempo e consequentemente, a um melhor equilíbrio entre os encargos profissionais e a vida pessoal. Fomentar uma comunicação aberta e de cooperação entre colaborador/equipa e líder, poderá também ser uma estratégia. Na mesma linha, o documento da OPP (2020) salienta ainda: uma comunicação transparente acerca das necessidades pessoais e profissionais para com o empregador assim como para com as pessoas mais próximas sobre preocupações e dificuldades que se possam sentir no seio familiar, pessoal e profissional; a existência de um bom planeamento do dia de trabalho e dos momentos de tempo individual e de descanso, tendo em atenção o próprio autocuidado.

É neste contexto que se formula a última hipótese de investigação:

H3: Em contexto de pandemia e numa situação de teletrabalho do casal com filhos entre o pré-escolar e o 6.º ano de escolaridade, as mulheres vêm-se obrigadas a utilizar estratégias mais eficazes para superar os desafios colocados pelo teletrabalho.

A utilização de estratégias para fazer face aos desafios colocados pelo teletrabalho, é, como referem várias organizações (OIT, 2020; OPP, 2020), absolutamente fundamental, para um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, tornando-se particularmente importantes no caso das mulheres, pela sobrecarga de trabalho doméstico. Esta evidência leva à formulação da segunda questão de investigação:

Q2: Quais as principais estratégias que as mulheres e homens utilizaram para assegurar uma melhor conciliação da vida profissional e pessoal em teletrabalho durante a pandemia COVID-19?

CAPÍTULO II

Metodologia de Investigação

A atual pesquisa enquadra-se no projeto Work@Home desenvolvido pelo Centro de Investigação para o Desenvolvimento Humano da Universidade Católica Portuguesa, que procura compreender a perspetiva dos/as colaboradores/as e líderes relativamente aos desafios que enfrentaram em teletrabalho no período de pandemia, bem como conhecer as competências e estratégias que mobilizaram para uma melhor gestão neste período. Este projeto recolheu a perceção de 2757 trabalhadores/as entre novembro de 2020 e abril de 2021 por via de um questionário online desenvolvido no software Qualtrics® e disponibilizado (1) nas redes sociais, com recurso à técnica de amostragem de bola de neve e (2) junto de instituições que se associaram a este projeto, permitindo a recolha de dados nos respetivos contextos. Entre os/as participantes, 831 ocupavam cargos de chefia, 65% eram do sexo feminino, 60% estavam casados/as ou a viver em união de facto, 81% possuíam formação superior e a média de idades era de 46 anos (Santos-Silva et al., no prelo).

No sentido de descrever a investigação levada a cabo no âmbito desta dissertação, identificam-se dois estudos, I e II, que espelham, respetivamente, as componentes quantitativa e qualitativa do processo:

- **Estudo I:** recorrendo aos resultados do projeto Work@Home, foi objetivo identificar diferenças de perceção relativamente (1) ao conflito vida profissional-pessoal, (2) ao desempenho profissional, (3) e à diferente necessidade de utilizar estratégias, por mulheres e homens com filhos/as entre o pré-escolar e o 6.º ano de escolaridade, para lidar com os desafios do teletrabalho durante a pandemia.
- **Estudo II:** recorrendo a uma abordagem qualitativa, teve como objetivo identificar os desafios vivenciados e as estratégias utilizadas para equilibrar a vida profissional e pessoal, percebendo eventuais diferenças entre homens e mulheres com filhos/as entre o pré-escolar e o 6.º ano de escolaridade, em regime de teletrabalho.

Participantes

Estudo I

Considerando as questões de investigação definidas, procedeu-se a uma seleção dos/as participantes a partir do projeto Work@Home, considerando para este estudo: mulheres e homens casados/as ou em união de facto com filhos até ao 6.º ano de escolaridade em teletrabalho. Utilizou-se uma amostra constituída por 720 participantes, sendo 485 mulheres e 235 homens. A média de idades destes participantes é de 43 anos (mínimo 23; máximo 67). Relativamente às habilitações académicas, 0,8% possuem o 9.º ano de escolaridade, 10,1% têm o 12.º ano, 1,1% Bacharelato, 41,9% Licenciatura, 20,1% Mestrado e 25,9% Doutoramento. Profissionalmente, os/as participantes desempenham funções em diversas áreas como: indústria, comércio e retalho, atividades financeiras, administração pública e defesa, educação, atividades artísticas, desportivas e recreativas, saúde e apoio social. A média de filho/ass por casal é de 1,6 filhos/as.

Estudo II

Os/As 13 participantes deste estudo foram identificados/as dentro do universo das redes formais e informais dos/as estudantes envolvidos/as no projeto Work@Home, tendo por base os critérios de inclusão já definidos: homens e mulheres casados ou em união de facto com pelo menos um/a filho/a entre o pré-escolar e o 6.º ano de escolaridade em teletrabalho. Foram entrevistados 5 homens e 8 mulheres, sendo que 10 têm Licenciatura e 3 Mestrado. Todos/as os/as participantes eram casados/as ou em união de facto e a média de idades é de 44 anos (mínimo 32; máximo 51). Relativamente aos/às filhos/as, 9 encontravam-se no pré-escolar, 5 no 1.º ciclo e 8 no 2.º ciclo de escolaridade.

Instrumentos e procedimento

Estudo I

O questionário desenvolvido no âmbito do projeto Work@Home é composto por várias partes: inicia com uma explicação do objetivo da investigação e solicitação da autorização para utilização dos dados dos/as participantes. Segue-se uma secção sobre a recolha de dados sociodemográficos e, finalmente, as diferentes escalas que o compõem e cujas dimensões passam por compreender a experiência de teletrabalho, a conciliação entre a vida profissional-vida pessoal, bem-estar, apoio por parte da organização empregadora e relação com os outros na organização em teletrabalho.

Para o presente estudo, face ao objetivo e variáveis de análise, utilizaram-se os dados recolhidos através da adaptação da escala *Work/Nonwork Interference and Enhancement* (Fischer et al., 2009). Esta mede o nível de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e é composta por 11 itens, utilizando uma escala de Likert de 5 pontos, em que 1 corresponde a “Discordo completamente” e 5 “Concordo completamente”. Esta escala permitiu comparar perceções de homens e mulheres relativamente à conciliação da vida profissional-vida pessoal. A análise dos dados foi realizada com recurso ao software *IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*, versão 28.

Estudo II

Para recolher as perceções dos/as participantes relativamente aos desafios vivenciados e às estratégias utilizadas para os enfrentar, foram realizadas entrevistas presenciais e virtuais, agendadas consoante a disponibilidade dos/as participantes e dos/as 3 entrevistadores/as envolvidos/as nesta recolha - estudantes do 2.º ano do Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos da FEP-UCP. No início de cada entrevista foi explicado o objetivo da investigação e solicitada a autorização para a gravação áudio (através do consentimento oral, cf. Anexo 1) das entrevistas, garantindo-se o anonimato de toda a informação recolhida. Seguidamente, foram colocadas questões de carácter sociodemográfico para caracterização dos/as participantes e garantia do cumprimento dos critérios de inclusão. Foi aplicado o guião de entrevista semiestruturado desenvolvido pelos/as estudantes de mestrado envolvidos no projeto Work@Home (cf. Anexo 2) que inclui 8 temas a explorar: dia a dia em teletrabalho, dificuldades sentidas, filhos, agregado familiar e contacto social, suporte profissional, produtividade e desempenho, competências e estratégias e intenção de permanecer em teletrabalho. Após a realização das entrevistas procedeu-se à transcrição integral das mesmas e à análise do conteúdo com recurso ao software de análise de dados qualitativos *N-Vivo* (20.6.2.). A informação foi codificada num sistema de categorias assente na estrutura e organização do guião de entrevista, tendo também no decorrer das análises sido criadas categorias emergentes, como a sobrecarga nas mulheres e a partilha do espaço de trabalho, pela relevância dos temas mencionados pelos participantes (cf. Anexo 3).

CAPÍTULO III

Resultados e Discussão

Estudo I

Para testar a H1 foi realizado um teste *t-student* para amostras independentes de forma a determinar se as mulheres revelam um conflito vida profissional-vida pessoal maior do que os homens em contexto de pandemia e numa situação de teletrabalho do casal com filhos até ao 6.º ano de escolaridade. Os resultados mostram que não se encontraram diferenças estatisticamente significativas [$t(408) = .907, p = .183$] entre o conflito percebido por mulheres ($M = 3.11, DP = 1.12$) e homens ($M = 3.00, DP = 1.07$), não validando a tese de que as mulheres revelam uma percepção significativamente maior de conflito vida profissional-vida pessoal do que os homens, apresentada por diversos autores (Perista et al., 2016); (Offer e Schneider, 2011). Igualmente, também não vão de acordo às conclusões de Lyttelton, Zang, Musick (2020), que defendem que a experiência do teletrabalho fez com que as mulheres sentissem uma maior e desproporcional responsabilidade em relação aos seus pares do sexo masculino no que respeita às necessidades familiares.

Para testar a H2, foi realizado um teste *t-student* para amostras independentes para determinar se as mulheres revelam uma percepção menos positiva do seu desempenho profissional comparativamente aos homens. Também sobre a percepção do desempenho profissional, não se encontrou uma diferença estatisticamente significativa [$t(412) = .908, p = .182$]; embora a média nas mulheres ($M = 3.76, DP = 0,67$) seja ligeiramente inferior à dos homens ($M = 3.81, DP = 0,69$), estes resultados não suportam a ideia de que as mulheres revelam uma percepção menos positiva do seu desempenho profissional do que os homens, contrariamente aos estudos de Yildirim e Eslen-Ziya (2021) ou de Feng e Savani (2020) que concluíram, que as mulheres mencionam menores níveis de produtividade no trabalho e satisfação comparativamente aos homens.

Finalmente, e para testar a H3, foi realizado um teste *t-student* para amostras independentes no sentido de determinar se as mulheres sentem uma maior necessidade de utilizar estratégias para superar os desafios colocados pelo teletrabalho. Mais uma vez, não se encontrou uma diferença estatisticamente significativa entre mulheres e homens, $t(271) = -1,08$ ($p = 0,141$). A média relativa à maior necessidade de utilizar estratégias de forma a superar os desafios colocados pelo teletrabalho percebido pelas mulheres ($M = 19,27, DP = 5,34$) é, aliás, ligeiramente inferior ao percebido pelos homens ($M = 19,85, DP = 4,94$), contrariando

o defendido por Casaca (2020) que destaca uma maior necessidade de flexibilização por parte das mulheres de forma a atender às responsabilidades familiares e profissionais

Com base nestes resultados, é possível concluir que eventuais diferenças no modo como mulheres e homens com filhos até ao 6.o ano de escolaridade conciliam a vida profissional-vida pessoal em contexto de teletrabalho possam não ser tão expressivas conforme se antecipou. Como possíveis justificações para estes resultados surge como provável a alteração das dinâmicas familiares, pois a permanente coabitação, por todos estarem confinados, terá aumentando a flexibilização do trabalho das mulheres e homens. É ainda provável, que neste contexto particular, as perceções de participação nas esfera de vida pessoal-profissional possam ser diferentes daquilo que é a norma. Para muitas mulheres e homens, a norma é o social e culturalmente definido, aceitando-o sem grande questionamento. Na particular situação as responsabilidades domesticas podem ter acrescido e os homens podem ter participado mais, inclusive no apoio aos filhos, o que pode ter levado ambos a percecionarem uma maior partilha de responsabilidades e logo de conciliação.

Estudo II

A apresentação dos resultados terá por base as questões de investigação previamente identificadas e identificará as categorias definidas *a priori* a **bold** e as subcategorias a sublinhado. Para ajudar a exemplificar as dimensões em análise, identificam-se em *itálico* alguns excertos retirados das entrevistas que espelham a opinião e exemplos práticos verbalizados pelos participantes.

Q1: Quais os principais desafios que as mulheres e homens vivenciaram na conciliação da vida profissional-vida pessoal na situação de teletrabalho durante a pandemia COVID-19?

Foi de notar um acréscimo nos **desafios vivenciados** (B.1.) por todas/os participantes no estudo: a problemática das idades dos filhos/as (B.1.1.): “*Sei que seria muito mais fácil de gerir... ou bastava eles serem mais velhos!*” (J); “*A mais velha já é autónoma e por isso fazia o horário dela, não tinha de estar muito preocupada a ver se fazia os trabalhos e estudava (...)* Os mais novos dão mais trabalho claro, um está no pré-escolar e que apesar de não ter tido aulas online tinha de lhe arranjar passatempos para passar o tempo (...) a outra no 4º ano era a que “preocupava” mais porque tinha muitos trabalhos da escola.” (M). A idade determinou a necessidade de maior ou menor suporte na aprendizagem destes. O facto de serem menos autónomos fez com que o casal tivesse de dar mais apoio ao nível tecnológico (ligar os computadores para iniciar as aulas), possuírem um maior controlo sobre os/as filhos/as para

estes cumprirem com as tarefas e ainda, em alguns casos, como refere uma entrevistada fornecerem mesmo apoio na aprendizagem quando as escolas não estavam ainda preparadas para tal: “*A D. tinha 7 anos e tinha todos os dias 1 hora de aulas e depois tinha trabalhos para realizar em casa e era repetir a aula. Mas claro que nós é que tivemos que praticamente dar essas aulas depois... aprender as letras... ela começou a ler online praticamente*” (E). Tal vai ao encontro ao mencionado no guia publicado pela OIT (2020), de que os pais têm necessidade de beneficiar de tempo adicional para conseguirem prestar apoio ao agregado, apoio que sairá reforçado, quando os/as filhos/as são menos autónomos.

Neste seguimento, outro desafio foi a necessidade de flexibilização do horário de trabalho (B.3.2.) das mulheres e homens devido à incompatibilidade de horários (B.1.2.) do agregado. É possível afirmar que as mulheres entrevistadas enfrentaram mais **desafios em conciliar a vida pessoal e profissional** (B.1.) do que os homens: todas as entrevistadas (8) mencionaram como principal desafio o terem de agilizar o próprio horário de trabalho, enquanto que apenas 3 dos 5 homens entrevistados o referiram.

Para as mulheres, o desafio da flexibilização relaciona-se com a sobrecarga de papéis (B.1.3.) que tradicionalmente lhes está atribuído, como referido pelas 8 participantes. Tanto mulheres como homens concordam serem as mulheres a ter a seu cargo o desempenho da maior parte das tarefas domésticas. A presença em casa de todo o agregado acumulava tal sobrecarga, como referem as 8 entrevistadas, quer pelo planeamento e realização das refeições para todos os elementos, quer no apoio ao estudo dos/as filhos/as, quer ainda pela necessidade da dinamização de atividades de ocupação destes: “*Embora houvesse ali alguma ajuda do meu marido, normalmente sobra para as mulheres...*” (C); “*(...) havia a gestão do trabalho de duas crianças, o meu trabalho e tudo o que ficava acumulado, porque todo o resto continuava a existir, ou seja, a casa, as roupas, as compras, o sair com elas de casa também (...)*” (S). Já no que refere aos homens, 3 deles assumiram também esta sobrecarga nas mulheres (B.1.3.): “*Relativamente à minha mulher e dado eu ter horários fixos de trabalho sem possibilidade de ausência, ela acertou os horários para garantir o apoio durante o período normal de trabalho ao nosso filho e realização das tarefas domésticas, nomeadamente o almoço.*” (J), resultados que ao encontro ao realizado por Farré e González (2021) acerca da perpetuidade das responsabilidades assumidas pelas mulheres durante o confinamento, concluindo que em média as mulheres realizaram 69% das tarefas domésticas a lavar e dobrar roupa, 64% nas limpezas e 59% na cozinha. Para além disso, foram ainda elas que prestaram apoio na maior parte das atividades educativas dos/as filhos/as (trabalhos e deveres).

Ainda na categoria dos **desafios de conciliação do trabalho e da vida familiar** (B.1.), é possível verificar a perpetuação dos estereótipos de género na sociedade (B.1.4.): a maior parte das mulheres confessou-se até como “culpada”: *“Para ser franca a culpa de muitas das coisas serem feitas por mim, é minha. Eu acho que isto é transversal a todas as mulheres...”* (R); *“Ele não foi sociabilizado para isso e não gosta. E, portanto, eu também facilito... e também acho que ele não faz como eu gosto logo, prefiro ser eu a fazer. Para mim, ficam as tarefas “mais femininas”: o cozinhar, tratar da roupa, o supermercado...”* (R); *“Eu própria criei esse método lá em casa”* (C).

No que concerne às **dificuldades experienciadas em situação de teletrabalho** (A), os resultados das entrevistas demonstraram que a prevalência do cuidado volta a recair sobre as mulheres. Tanto as mulheres (5) como os homens (3) revelaram que foram sobretudo elas a partilharem o próprio espaço de trabalho (A.1.) com as crianças, ao invés dos homens que tinham o seu próprio espaço, nomeadamente o escritório, abstraindo-se assim dos barulhos e interrupções naturais do dia-a-dia: *“(...) nós as duas na mesa da sala, o meu marido no escritório e o bebé pela casa à solta... uma confusão...”* (M); *“ao mesmo tempo ia respondendo a situações do trabalho e ia dando apoio à minha filha.”* (S); *“o meu marido preparava os pequenos-almoços onde comíamos todos juntos e depois ele ia para o escritório trabalhar e eu punha os miúdos nos seus “afazeres” e ia trabalhar para a sala ou pelo menos tentava”* (J). De facto, estes dados sustentam a teoria de que a pandemia trouxe implicações ao nível da sobrecarga de trabalho não remunerado para as mulheres. O período de confinamento, fez aumentar o tempo de dedicação aos/às filhos/as e ao apoio na educação o que leva a difíceis exigências principalmente para as mulheres que, como vimos, é em quem recaem estas responsabilidades adicionais, podendo prejudicar o exercício das funções laborais (OCDE, 2021).

Do exposto, pode aferir-se que, embora o casal enfrente desafios comuns, para as mulheres esses desafios foram em maior número quer no que respeita à agilização do seu horário de trabalho quer nas tarefas.

Q2: Quais as principais estratégias que as mulheres e homens utilizaram para assegurar uma melhor conciliação da vida profissional-vida pessoal em teletrabalho durante a pandemia COVID-19?

Quando questionadas/os sobre as **estratégias utilizadas** (B.3.) para enfrentar os desafios à conciliação, são apontadas: a coordenação dos horários de trabalho; a organização e a partilha

de responsabilidades e entreajuda; a importância da comunicação do casal; a definição de espaços próprios para o trabalho pago; a flexibilidade de horários para o exercer e a prática de atividades de lazer, tanto com os filhos como em casal. São no entanto as mulheres que fazem mais referência ao uso de estratégias, tanto em quantidade como ao nível da criatividade: *“Houve uma altura que até chegámos a fazer uma espécie de acampamento na sala com sofás e mantas...”* (E).

De forma a coordenar os horários de trabalho e o exercício da profissão, uma das principais estratégias utilizadas foi a articulação com o conjugue (B.3.1.), tendo sido mencionado por todos/as os/as participantes em algum momento da entrevista: *“Na altura o meu marido e eu estávamos a trabalhar então o que fazíamos era dividir horários. Por exemplo, eu estava de manhã e dava-lhe as refeições e brincava um bocado com ele e ao mesmo tempo ia vendo os emails (...) O meu marido trabalhava no escritório (...) Depois trocávamos e eu ia para o escritório de tarde, sendo que a tarde só começava às 15h... e o meu marido ficava com o pequeno e ia “pondo o olho” no computador e chamadas”* (J). Para além disso, mulheres (7) e homens (5) referem um maior apoio destes na prestação de cuidados aos filhos, nomeadamente, no apoio escolar: *“(...) eu confesso que tenho dificuldade em fazer as tarefas domésticas em casa... Com o rapaz sou capaz de fazer tudo e dá-me gosto estar com ele, tratar dele e poder acompanhá-lo.”* (J); *“É a minha mulher que se ocupa do resto (...) Em relação à M. ela não dá muito trabalho.. é apenas ajudá-la com os trabalhos da escola e nisso eu e a minha mulher dividimos-mos”* (A).

A entreajuda e a importância da comunicação (B.3.2.) no casal é mencionada por 8 mulheres e 4 homens como uma das principais estratégias: *“Passou muito pelo diálogo com o meu marido”* (R); *“(...) por falarmos sobre as coisas e distribuímos, planeamos mais ou menos como é que iríamos fazer as coisas durante a semana...”* (M); *“conversei muito com o meu marido para conseguirmos organizar as coisas”* (C).

A flexibilidade de horários (B.3.3.) é mencionada por 8 mulheres e 3 homens. Para os homens: *“Lá em casa, conciliamos as coisas bem porque os nossos horários eram parecidos ou pelo menos, fazíamos para que fossem, tínhamos essa possibilidade e flexibilidade”* (B); *“A conciliação foi de alguma forma facilitada pela colaboração da minha esposa e da flexibilidade profissional que eu também disponho (...) Com o meu trabalho, é-me possível acompanhar de uma forma muito próxima as atividades escolares da minha filha...”* (T). Já uma das estratégias de flexibilidade no horário reveladas por uma mulher foi: *“eu gosto de acordar muito cedo, portanto eu normalmente por volta das 7:30 estava a trabalhar (...) precisava de ter algum tempo da casa ainda em silêncio para conseguir estar mais concentrada”* (M).

Por fim, foi realçado por todos/as os/as participantes a importância de fomentar diferentes momentos de lazer (B.3.4.) tanto com os/as filhos/as como em casal, como forma de se abstraírem dos desafios do dia-a-dia. Como exemplo de atividades com os/as filhos/as, as mulheres (8) mencionaram “(...) *fazíamos caminhadas para respirar e esquecer aquela rotina... quando o meu marido podia, ia jogar à bola e andar de bicicleta com as miúdas.*” (S). Nesta sequência, também os homens (2) referiram: “*Tomar o pequeno-almoço com a minha mulher de manhã, os dois sozinhos, naquela serenidade era importante para nós enquanto casal.*” (B); “*Às noites antes de a M. ir dormir tentávamos ver um filme com ela... esses momentos eram importantíssimos para também lhe mostrar que os pais estavam ali*” (E).

As estratégias identificadas encontram-se também referenciadas no Guia da OIT (2020) e no documento da OPP (2020): a flexibilização de horários e reorganização do tempo, a comunicação com os mais próximos e a existência de tempo individual e de lazer. Contudo, no caso das mulheres, sobressai, para além de um maior uso de estratégias, uma referência à qualidade das mesmas, sendo mais criativas. Tal, expõe a necessidade do seu uso perante a sobrecarga de tarefas a que estão sujeitas, como mencionado na literatura.

CONCLUSÃO

Este estudo assumiu como objetivo principal identificar os desafios colocados às mulheres e aos homens com filhos até ao 6.º ano de escolaridade em situação de teletrabalho, bem como as estratégias utilizadas por ambos para enfrentar tais desafios.

Através do estudo de carácter quantitativo, cujos resultados provieram do questionário do projeto Work@Home, concluiu-se que os mesmos não corroboraram nenhuma das três hipóteses teóricas equacionadas no âmbito do enquadramento teórico, não se encontrando diferenças estatisticamente significativas entre o conflito percebido por mulheres e homens relativamente à conciliação da vida profissional-vida pessoal. O mesmo sucede relativamente ao desempenho profissional e à maior necessidade das mulheres utilizarem estratégias para superar os desafios colocados pelo teletrabalho.

O estudo de carácter qualitativo permitiu explorar em maior profundidade as dimensões de análise, indo de encontro ao mencionado pela literatura. No que refere aos papéis das mulheres e dos homens na conciliação da vida profissional-vida pessoal, é possível assumir com base nas entrevistas que a sobrecarga de papéis que tradicionalmente está atribuída às mulheres, parece manter-se ou até reforçar-se durante o período de confinamento, o que leva à adoção de estratégias mais criativas para enfrentar os desafios por parte destas. É no entanto reconhecido por ambos, o papel do homem na prestação de cuidados aos/às filhos/as, que como referido na literatura, vem não só sendo reconhecido socialmente, como suportado e reforçado legalmente.

Como limitações, reconhece-se que a especificidade da amostra – mulheres e homens com filhos até ao 6.º ano de escolaridade que estiveram numa situação de teletrabalho durante o período pandémico – pode ter dificultado o processo de recolha de dados em ambos os estudos: por exemplo, no universo dos 2757 respondentes ao questionário do projeto Work@Home, apenas 720 cumpriam os critérios de inclusão do presente estudo, existindo algum desequilíbrio entre os dois grupos (homens e mulheres), que poderá ter impactado na representatividade da amostra face à distribuição normal que se encontra na população; já no caso do estudo II, a disparidade entre o número de mulheres e homens entrevistados – relacionada com a dificuldade de identificar participantes homens que cumprissem os critérios de inclusão no contexto das redes de contacto do grupo de investigação – pode ter condicionado a proporcionalidade das perspetivas recolhidas e diminuído uma eventual diversidade de contributos que se encontraria com um conjunto de participantes mais equilibrado. Outra possível limitação prende-se com o facto de as entrevistas do estudo II terem sido conduzidas

por diferentes investigadores e com pouca experiência na tarefa. O facto de cada investigador possuir estudos com diferentes objetivos, pode ter levado ao enviesamento na condução das entrevistas e, conseqüentemente, dos dados recolhidos. Neste sentido, sugere-se que em futuras investigações sejam controlados os fatores mencionados e que poderão ter condicionado os resultados encontrados.

É já um facto, que muitas empresas passaram a adotar o regime híbrido de teletrabalho após o período mais intenso da pandemia. Assim, seria interessante perceber, nesta realidade, como é que mulheres e homens partilharão as responsabilidades familiares e domésticas, bem como o impacto da intensa experiência de teletrabalho vivido durante o período de confinamento no equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

Finalmente, acredita-se que os resultados alcançados com este estudo possam de alguma forma contribuir para uma visão mais alargada de um tema tão importante na sociedade de hoje e do futuro como é o da conciliação trabalho-família.

Referências Bibliográficas

Aboim, S. (2020). COVID-19 e Desigualdades de Género: Uma perspetiva interseccional sobre os efeitos da pandemia. Retirado de: *Um Olhar Sociológico sobre a Crise COVID-19 em Livro*. Observatório das Desigualdades.

Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). *Aspetos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional*. Cadernos EBAPE.BR, 15(spe), 511–533. <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>

Cardona, M. J., Nogueira, C., Vieira, C., Uva, M., & Tavares, T.-C. (2015). *Guião de Educação Género e Cidadania: Pré-escolar*. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/10/398_15_Guiao_Pre_escolar.pdf

Casaca, S. (2020, Abril 30). *(Des)ilusões: teletrabalho, qualidade de vida e igualdade de género*. Público. <https://www.publico.pt/2020/04/30/opiniao/noticia/desilusoes-teletrabalho-qualidade-vida-igualdade-genero-1914008>

Coenen, M., & Kok, R. A. W. (2014). *Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules*. European Management Journal, 32(4), 564–576. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.12.003>

Cunha, V., Atalaia, S., & Wall, K. (2016). *Policy Brief II Homens E Licenças Parentais: Quadro Legal, Atitudes E Práticas*.

Despacho nº30/2009 da Assembleia da República. 2009. Diário da República: I Série, nº7/2009. <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/02/12/p/dre/pt/html>

Despacho nº81/1984 da Assembleia da República. 2009. Diário da República: I Série, nº4/84. <https://data.dre.pt/eli/lei/4/1984/04/05/p/dre/pt/html>

Despacho nº134/1995 da Assembleia da República. 1995. Diário da República: I-A Série, nº17/95. <https://data.dre.pt/eli/lei/17/1995/06/09/p/dre/pt/html>

Despacho nº203/1999 da Assembleia da República. 1999. Diário da República: I-A Série, nº142/99. <https://data.dre.pt/eli/lei/142/1999/08/31/p/dre/pt/html>

Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. <http://eurofound.link/ef1658>

Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19 dataset*, Dublin. <http://eurofound.link/covid19data>

Eurofound (2021). *Towards a strong Social Europe in the aftermath of the COVID-19 crisis: reducing disparities and addressing distributional impacts*.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/esde_2021_ika_final_12_october_2021.pdf#viewer.action=download

Farré L., González L. (2021).. *As tarefas domésticas e o cuidado dos filhos durante o confinamento, uma responsabilidade assumida principalmente pelas mulheres*. O Observatório Social.

Feng, Z. and Savani, K. (2020), "*Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home*", *Gender in Management*, Vol. 35 No. 7/8, pp. 719-736. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>

Fonseca, A. M. (2011). *Reforma e Reformados*. Porto: Ed. Almedina

Gomes, M.I. (2020). *O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas*. E.Tec Yearbook 2020 AI & Robotics, 141-169. Retirado em: <https://www.jusgov.uminho.pt/publicacoes/etec-yearbook-2020-2/>

Haar, J. M. (2007). *Exploring the benefits and use of flextime: Similarities and differences*. *Qualitative Research in Accounting & Management*. <https://doi.org/10.1108/11766090710732514>

Lutter, M., & Schröder, M. (2020). *Is there a motherhood penalty in academia? The gendered effect of children on academic publications in German sociology*. *European Sociological Review*, 36(3), 442–459.

Lyttelton, T., Zang, E., & Musick, K. (2020). *Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work*. SSRN Electronic Journal.

Mascherini, M., Bisello, M., (2020) *COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-fallout-takes-a-higher-toll-on-women-economically-and-domestically>

Messenger, Jon C. (ed.). 2019. *Telework in the 21st Century, An Evolutionary Perspective, ILO Future of Work series*. Cheltenham, UK and Geneva: Edward Elgar and ILO.

Mele, B. S., Holroyd-Leduc, J. M., Harasym, P., Dumanski, S. M., Fiest, K., Graham, I. D., Nerenberg, K., Norris, C., Parsons Leigh, J., Pilote, L., Pruden, H., Raparelli, V., Rabi, D., Ruzycki, S. M., Somayaji, R., Stelfox, H. T., & Ahmed, S. B. (2021). *Healthcare workers' perception of gender and work roles during the COVID-19 pandemic: A mixed-methods study*. *BMJ Open*, 11(12). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-056434>

OECD (2021), "*Risks that matter 2020: The long reach of COVID-19*", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/44932654-en>.

Offer, S., & Schneider, B. (2011). *Revisiting the gender gap in time-use patterns: Multitasking and well-being among mothers and fathers in dual-earner families*. *American Sociological Review*, 76(6), 809–833. <https://doi.org/10.1177/0003122411425170>

OIT. (2020). *Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*. https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm

Oliveira, M. De, & Keine, S. (2020). *Aspetos e comportamentos ergonômicos no teletrabalho*. *Revista Produção Online*. <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v20i4.4146>

Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2020, Novembro) *COVID-19: Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional*. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/doc_covid_19_equilibrio_vida_pessoalprofissional.pdf

Perista, H., Lopes, M., (2011). *A Licença de Paternidade, um direito novo para a promoção da igualdade*. CITE. https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Licenca_Paternidade_Serie_A_14.pdf/1a7f0139-861b-4147-a9af-c4cc2d9657b0

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*. CITE. http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT_livro_digital.pdf

Pinel (2012). *Teletrabalhador*. <http://teletrabalhador.com>

Pomar, C., Balça, A., Conde, A. F., García, A. M., García, A. M., Nogueira, C., Vieira, C., Saavedra, L., Silva, P., Magalhães, O. (2012). *Guião de Educação, Género e Cidadania 2º Ciclo*. (Vol. 1). <http://www.cig.gov.pt/guiaoeducacao/>

PORDATA. (2020) *Emprego e Mercado de Trabalho: Taxa de Atividade*. [https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+atividade+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-547](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+atividade+total+e+por+sexo+(percentagem)-547)

PORDATA. (2020) *Emprego e Mercado de Trabalho: Taxa de Emprego*. [https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-549](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-549)

PORDATA. (2020) *Educação: Diplomados no Ensino Superior*. <https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+total+e+por+sexo-664>

Rodrigues, A. C. B. (2011). *Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho*. Em Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

Rožman, M., Zabukovšek, S. S., Bobek, S., & Tominc, P. (2021). *Gender differences in work satisfaction, work engagement and work efficiency of employees during the covid-19 pandemic: The case in Slovenia*. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16). <https://doi.org/10.3390/su13168791>

Santos-Silva, R., Neto, D., Sobral, F., Morais, C., & Lourenço, A. (no prelo). *Trabalhar a Partir de Casa em Tempos de COVID-19*. In A. Lopes, & C.G. Costa (Ed.), *Desafiando a Gestão de Recursos Humanos nas Organizações Pós-Covid*. ISMAT: Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes.

Serra, P. (1995). *O Teletrabalho - conceito e implicações*. *Biblioteca On-line de Ciências de Comunicação*.

Silva, C. C. R. (2013). *Igualdade de género e práticas de gestão de recursos humanos: a contribuição da gestão de recursos humanos para a promoção da igualdade de género, em matéria de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal*.

Torres, C., Vieira, F., Monteiro, T., & Cabrita, M. (2005). *Homens e Mulheres entre famílias e trabalho*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2ªed.).

Yildirim, T. M., & Eslen-Ziya, H. (2021). *The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown*. *Gender, Work and Organization*, 28(S1), 243–249. <https://doi.org/10.1111/gwao.12529>

ANEXOS

Anexo 1 - Consentimento Informado e Ficha Sociodemográfica

Nome do Entrevistado:

Nº da Entrevista:

Data da Entrevista:

Enquadramento do Projeto

O projeto Work@Home foi desenvolvido por uma equipa de investigação com o apoio do CEDH - Research Centre for Human Development da Faculdade de Educação e Psicologia, Universidade Católica Portuguesa, Porto, e procura compreender de que forma os trabalhadores portugueses se adaptaram ao modelo de teletrabalho assumido por várias empresas em Portugal no momento de confinamento e pós confinamento consequente da pandemia COVID-19.

Nesta entrevista iremos colocar-lhe questões sobre a sua experiência com o teletrabalho durante o período da pandemia, a sua participação no projeto é de extrema importância.

A participação neste estudo é voluntária e anónima, tendo o direito de poder desistir a qualquer momento do estudo. A informação recolhida destina-se unicamente a fins de investigação, sendo confidencial.

Para que possamos aceder à sua informação, precisamos que aceite de forma livre o(s) consentimento(s) informado(s) em baixo:

Aceito participar de livre vontade no projeto Work@Home, no âmbito do projeto desenvolvido pela CEDH da FEP-UCP. Foram-me explicados e compreendi a pertinência e os objetivos deste projeto. Entendi ainda que toda a informação obtida ao longo da minha participação no projeto será estritamente confidencial e que a minha identidade nunca será revelada em qualquer relatório, documento ou a qualquer pessoa. Compreendi também que a minha participação neste estudo é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão reflita qualquer prejuízo para mim.

Autorizo, igualmente a gravação da entrevista para a recolha e posterior análise dos dados do projeto Work@Home, desde que o meu anonimato e confidencialidade das respostas sejam assegurados.

Sexo (*Não é necessário questionar oralmente*): Mulher Homem

Idade: _____

Habilitações académicas: _____

Estado civil:

- Solteiro/a Casado/a ou União de facto Viúvo/a
 Divorciado/a ou Separado/a

Quantos elementos compõem o seu agregado familiar (contando consigo): _____

Nº de crianças (0-18anos) existem no agregado familiar: _____

Caso existam crianças, selecione as suas idades (todas as que se aplicam):

- Educação pré-escolar
 Ensino básico (1.º ciclo)
 Ensino básico (2.º ciclo)
 Ensino básico (3.º ciclo)
 Ensino secundário

Indique a sua categoria profissional: Líder. Colaborador/a

Se indicou que ocupa um cargo de liderança, indique o número de elementos que existem na equipa que coordena: _____

Há quanto tempo se encontra na atual organização? _____

Teve alguma experiência de teletrabalho anterior à pandemia? Sim Não

Encontra-se atualmente em teletrabalho? Sim Não

Anexo 2 - Guião de Entrevista

a) Dia-a-dia em teletrabalho

1. Como foi o seu primeiro impacto com o teletrabalho?
2. Como descreve um dia típico de teletrabalho no período pandémico?
 - Pontos a explorar se entrevistad@ não for sucint@: horários de trabalho, pausas e interrupções, desafios.
3. *Caso esteja em teletrabalho*: Como descreve um dia de teletrabalho atualmente?

b) Dificuldades sentidas no teletrabalho

1. Quais as principais dificuldades/desafios/exigências que sentiu no teletrabalho durante o período pandémico?
 - Pontos a explorar se entrevistad@ não for sucint@: sobrecarga de trabalho, burnout, dificuldade em utilizar as ferramentas tecnológicas necessárias para realizar as suas tarefas, dificuldade em comunicar claramente e de forma expedita com outros elementos da equipa/chefia/clientes/stakeholders...

c) Filhos, Agregado familiar e Contacto Social

1. Como conciliou a vida profissional com a vida familiar em teletrabalho durante o período pandémico?
2. Quais os desafios sentidos?
3. Como percecionou o contacto social com a organização e colegas durante o teletrabalho no período pandémico?
4. Qual a influência que o teletrabalho teve na relação e comunicação com a organização e colegas durante o isolamento?
 - Pontos a explorar se entrevistad@ não for sucint@: Isolamento social em contexto de teletrabalho, dificuldade em perceber objetivos/processos/tarefas, que pode impactar na performance...
5. Que estratégias aplicou para conseguir conciliar o seu trabalho com a vida pessoal? E apoio ao agregado familiar?
 - Pontos a explorar se entrevistad@ não for sucint@: maiores desafios, presença de familiares em casa, atender a necessidades dos filhos, horários, idade dos filhos, conjugue.

d) Suporte Profissional

1. Durante o período de teletrabalho em contexto pandémico, que suporte ou apoio sentiu para realizar com eficácia as suas funções por parte da sua organização? E por parte da sua chefia?
 - Pontos a explorar se entrevistad@ não for sucint@: material como computadores, softwares, etc., suporte financeiro, apoio emocional/com impacto psicológico (Maior flexibilidade no cumprimento das tarefas; ajustes de horários; gestão de tempo, momentos informais...).
2.
 - *Caso tenha recebido suporte:* Que impacto é que a qualidade deste suporte teve no seu trabalho?
 - *Caso não tenha recebido suporte:* Que apoio sentiu necessidade/gostaria de ter tido para realizar com eficácia as suas funções?

e) Produtividade e Desempenho

i. Perceção pessoal

1. Como percebe a sua produtividade em teletrabalho durante o período pandémico? Em que medida diferiu ou não da produtividade que tinha no regime presencial antes da pandemia?
 - *No caso de ter mantido a produtividade:* Que estratégias usou para ter conseguido manter a sua produtividade?
 - *No caso de ter sentido uma melhoria/aumento na produtividade:* Que estratégias usou para ter sentido esse aumento na sua produtividade?
 - *No caso de não ter sentido uma melhoria/aumento na produtividade:* O que sente que possa ter falhado para não ter sentido uma melhoria na sua produtividade? Que estratégias sente que poderia ter usado?
 - Pontos a explorar se entrevistad@ não for sucint@: tempo e qualidade na realização das tarefas, utilidade das reuniões para organizar as suas tarefas e processos, impacto das atividades desenvolvidas para a equipa, organização...

ii. Perceção da liderança

1. Qual considera ser a percepção da sua chefia relativamente à sua produtividade em teletrabalho durante o período pandémico? E antes?
2.
 - *Caso entenda que a sua chefia percebeu que manteve a sua produtividade em teletrabalho no período pandémico: Que estratégias usou?*
 - *Caso entenda que a sua chefia percebeu uma melhoria/aumento na sua produtividade em teletrabalho no período pandémico: que estratégias usou?*
 - *Caso entenda que a sua chefia não percebeu uma melhoria/aumento na sua produtividade em teletrabalho no período pandémico: o que sente que possa ter falhado e que estratégias sente que poderia ter usado?*
- iii. Percepção enquanto Líder (NOTA: Questões dirigidas apenas a entrevistados com funções de chefia/liderança)
 1. Qual era sua percepção relativamente à produtividade dos colaboradores em teletrabalho durante o período pandémico? E antes?
 - *Caso entenda uma melhoria/aumento na produtividade dos colaboradores em teletrabalho no período pandémico: que estratégias usou e implementou na sua equipa?*
 - *Caso entenda que não houve uma melhoria/aumento na sua produtividade em teletrabalho no período pandémico: o que sente que possa ter falhado e que estratégias sente que poderia ter usado?*
- f) Competências e Estratégias do Teletrabalho
 1. No geral, que competências/ estratégias chave considerou essenciais para o desempenho da sua função em teletrabalho durante a pandemia?
- g) Intenção de permanecer em Teletrabalho
 1. Como realiza um balanço geral da sua experiência com o teletrabalho nestes últimos dois anos?
 - Pontos a explorar se entrevistad@ não for sucint@: Evolução laboral até hoje, relação com o teletrabalho, adaptação e estratégias)
 2. Gostaria de permanecer em teletrabalho? (Se sim, porquê? Se não, porquê?)

- Pontos a explorar se entrevistad@ não for sucint@: Quais as expectativas de continuar em teletrabalho?
3. Se pudesse escolher, qual o regime de trabalho ideal para si? Por favor, identifique pelo menos duas razões para a sua escolha.

h) Conclusão

1. Gostaria de acrescentar algo que considere pertinente para compreendermos melhor a sua experiência em teletrabalho?

Muito obrigada pela sua contribuição, deixaremos os nossos contactos caso nos queira contactar:

Alexandra Sousa: s-cassousa@ucp.pt

Maria Inês Bessa: s-mibessa@ucp.pt

Rafael Abreu: s-raabreu@ucp.pt

Raquel Silva: s-raansilva@ucp.pt

Rita Varandas: s-rvarandas@ucp.pt

Anexo 3 - Sistema de Categorias

<i>Nome da categoria</i>	<i>Descrição</i>
A. Dificuldades sentidas em teletrabalho	<i>Dimensão que aborda as dificuldades experienciadas em situação de teletrabalho do casal com filhos/as em casa</i>
A.1. Partilha do espaço de trabalho	<i>Descrição das dificuldades experienciadas na partilha do espaço de trabalho com o agregado em casa.</i>
B. Conciliação vida profissional – vida pessoal	<i>Dimensão que aborda temas relevantes de mulheres e homens respeitante à conciliação do trabalho remunerado com a vida pessoal e familiar.</i>
B.1. Desafios Vivenciados	
B.1.1. Idade dos filhos/as	<i>Descrição dos desafios vivenciados na conciliação das esferas tendo em consideração a idade dos filhos/as do casal.</i>

B.1.2. Incompatibilidade de horários *Relação dos desafios com base nas incompatibilidades de horário de todo o agregado.*

B.1.3. Sobrecarga mulheres *Dimensão referente às múltiplas tarefas incumbidas na mulher e sua sobrecarga.*

B.1.4. Estereótipos de género *Dimensão que versa as múltiplas referências relativas aos estereótipos de género na sociedade.*

B.2. Esferas envolvidas

B.2.1. Apoio ao agregado *Dimensão que aborda os desafios que o casal abarca referente ao apoio aos filhos/as.*

B.3. Estratégias utilizadas

B.3.1. Articulação com o conjugue *Descrição de como a articulação com o par é uma estratégia para lidar com os desafios do teletrabalho e telescola.*

B.3.2. Comunicação *Dimensão que aborda a comunicação do casal e/ou*

com filho/as como uma estratégia.

B.3.3. Flexibilização do horário de trabalho *Expressão que aborda a necessidade de existir uma flexibilidade no trabalho para conciliar os diferentes horários do agregado e tarefas do dia-a-dia em casa.*

B.3.4. Momentos de lazer *Dimensão que aborda as estratégias ao nível de atividades de lazer para promover o bem-estar.*

Anexo 4 – Lista de Atributos*Nome do Atributo*

1. Sexo
 2. Idade
 3. Habilitações Académicas
 4. Estado Civil
 5. N° Elementos do Agregado Familiar
 6. N° Crianças do Agregado Familiar
 - 6.1. Crianças em Educação Pré-Escolar
 - 6.2. Crianças no Ensino Básico (1º Ciclo)
 - 6.3. Crianças no Ensino Básico (2º Ciclo)
 - 6.4. Crianças no Ensino Básico (3º Ciclo)
 - 6.5. Crianças no Ensino Secundário
 7. Categoria Profissional
 - 7.1. N° de Elementos da Equipa
 8. Antiguidade na organização (em anos)
 9. Experiência Prévia em Teletrabalho
-