



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O teletrabalho durante a pandemia (COVID-19): Um estudo com mulheres acerca da articulação trabalho-família e as estratégias de *coping*

Rita Francisca Buinho Pires Neves

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Sílvia Agostinho da Silva, Professora Catedrática, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa ISCTE Business School, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Coorientadora:

Professora Doutora Joana Isabel Soares Baptista, Professora Auxiliar, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Junho, 2021

O teletrabalho durante a pandemia (COVID-19): Um estudo com mulheres acerca da articulação trabalho-família e as estratégias de *coping*

Rita Francisca Buinho Pires Neves

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Sílvia Agostinho da Silva, Professora Catedrática, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa ISCTE Business School, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Coorientadora:

Professora Doutora Joana Isabel Soares Baptista, Professora Auxiliar, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Junho, 2021

Agradecimentos

Aos meus pais, por estarem sempre presentes, pelo apoio incondicional, pela força que me transmitem, por serem quem são e por TUDO aquilo que fazem por mim. Sou-vos eternamente grata.

À minha família, em especial aos meus avós por terem sido e serem uma referência na minha vida. Obrigada por me inspirarem todos os dias.

Ao João, por ser uma pessoa muito especial, o meu companheiro de todas as horas, que sempre me motivou a fazer mais e melhor. Obrigada por TUDO.

Às minhas amigas Casi e Salô, pelas palavras de incentivo, por todo o carinho e por todas as gargalhadas. Grata pela nossa amizade. Obrigada por fazerem parte da minha vida.

Às minhas colegas e amigas, Bia, Raquel, Catarina, Cabrita, que estiveram sempre disponíveis para ajudar, motivar e animar os meus dias. A vocês, queridas amigas, muito obrigada.

À minha amiga de quatro patas, pela companhia, alegria e energia positiva que transmite. A ti, minha companheira, obrigada.

A todas as mulheres que se demonstraram interessadas e disponíveis em participar no presente estudo. Muito obrigada.

Por último, com igual importância, à professora Doutora Sílvia Silva e à professora Doutora Joana Baptista, por todo o apoio, disponibilidade, dedicação e auxílio em todo o processo. Obrigada por toda a orientação.

Resumo

A pandemia por COVID-19 tem proporcionado vários desafios na vida das pessoas, nomeadamente ao nível da articulação trabalho-família. O trabalho presencial, para alguns indivíduos, foi substituído pelo teletrabalho e as aulas presenciais passaram a ser realizadas *online*. Esta mudança de rotinas, para algumas mulheres, foi um enorme desafio, sobretudo ao nível da articulação trabalho-família. Assim, o presente estudo teve como propósito identificar as estratégias de *coping* que as mulheres, com filhos, implementaram para lidar com a experiência em teletrabalho e a articulação trabalho-família, bem como também foram identificados os *stressores* e os recursos que estiveram presentes durante quatro fases da pandemia. Foi realizado um estudo qualitativo composto por 23 mulheres, com filhos, através da realização de entrevistas semiestruturadas. A análise dos dados foi realizada através da análise temática *template*, recorrendo ao *software* MAXQDA2020. Os resultados revelaram uma diversidade de estratégias de *coping* especialmente de natureza individual. Os *stressores* mais mencionados incidiram na família. Relativamente aos recursos, a família assumiu um papel de relevo, destacando-se o apoio do apoio do cônjuge. Verificou-se ainda que algumas mulheres avaliaram a experiência em teletrabalho como sendo negativa, ao terem mencionado situações de conflito trabalho-família. No entanto, também foi possível verificar o contrário, uma das explicações para estes resultados incide no acesso aos recursos e utilização de estratégias que foram utilizadas para conciliar as duas esferas de forma equitativa.

Verificou-se a necessidade das organizações oferecerem recursos, sobretudo, ao nível da responsabilidade organizacional, de forma a diminuir os *stressores* do trabalho e da família.

Palavras-Chave: coping; recursos; stressores; mulheres; articulação trabalho-família; Covid-19; pandemia; teletrabalho

Abstract

The COVID-19 pandemic has created several challenges in people's lives, namely in what comes to the work-family balance. In-person work, for some individuals, was replaced by telecommuting and in-person classes started to be held online instead. This change of routines, for some women, was a huge challenge, especially for their work-family balance. This way, the present study aimed at identifying the coping strategies that women with children implemented in order to deal with the telecommuting experience and the work-family balance, as well as the stressors and resources that were present during four different stages of the pandemic. A qualitative study consisting of 23 women with children was carried out through semi-structured interviews. Data analysis was performed using thematic template analysis that utilized the MAXQDA2020 software. The results revealed a diversity of coping strategies, especially of an individual nature. The most mentioned stressors focused on the family. In regard to the resources, the family took on an important role, especially the spouse, whose support stood out. It was also found that some women rated their telecommuting experience as negative by mentioning situations of work-family conflict. However, it was also possible to verify the opposite. One of the explanations for these results focuses on the access to resources and the use of strategies to reconcile the two spheres in an equitable way.

There was a need for organizations to offer resources, especially at the level of organizational responsibility, in order to reduce stressors from work and family.

Keywords: coping; resources; stressors; women; work-family balance; Covid-19; pandemic; telecommuting

Índice

Introdução.....	1
Capítulo I. Enquadramento Conceptual	3
1.1. A pandemia de COVID-19.....	3
1.2. Teletrabalho.....	4
1.3. <i>Stressores</i> e a articulação trabalho-família durante a pandemia	5
1.4. Facilitadores do equilíbrio trabalho-família.....	9
1.4.1. <i>Estratégias de coping</i>	9
1.4.2. <i>Recursos</i>	11
Capítulo II. Método.....	16
2.1. Participantes	16
2.2. Instrumentos	16
2.2.1. <i>Entrevista e ficha de características sociodemográficas</i>	16
2.3. Procedimento e Análise dos dados	17
2.3.1. <i>Recolha dos dados</i>	17
2.3.2. <i>Análise dos dados</i>	18
Capítulo III. Resultados.....	20
3.1. <i>Estratégias de Coping</i>	24
3.1.1. <i>Nível dos relacionamentos</i>	24
3.1.2. <i>Nível macro ambiental</i>	26
3.1.3. <i>Nível individual</i>	26
3.1.4. <i>Coping focado nas emoções</i>	27
3.2. <i>Stressores</i>	28
3.2.1. <i>Stressores pessoais</i>	28
3.2.2. <i>Stressores face à situação pandémica</i>	30
3.2.3. <i>Stressores sociais</i>	32
3.2.4. <i>Stressores do trabalho</i>	32
3.2.5. <i>Stressores da família</i>	34
3.2.6. <i>Stressores da relação trabalho-família</i>	35
3.3. Consequências negativas da interferência entre as esferas	36
3.4. <i>Recursos</i>	36
3.4.1. <i>Recursos associados à escola/creche</i>	36

3.4.2. Recursos da família	37
3.4.3. Recursos Organizacionais	38
3.4.4. Recursos do trabalho.....	38
3.4.2. Recursos individuais.....	39
3.5. Aspetos positivos ao nível do teletrabalho e a articulação com a família	40
3.6. Aprendizagens ao nível pessoal.....	40
Capítulo IV. Discussão e conclusão	42
4.1. Limitações e recomendações para estudos futuros.....	47
4.2. Implicações práticas e conclusões	48
Referências Bibliográficas.....	50
Anexos.....	54

Índice de Tabelas

Tabela 1. Categorias principais em função das diferentes fases da pandemia : estratégias de coping, stressores e recursos	22
Tabela 2. Estratégias de <i>coping</i> , em função das diferentes fases da pandemia	25
Tabela 3. <i>Stressores</i> em função das diferentes fases da pandemia	29
Tabela 4. Recursos em diferentes fases da pandemia.....	37
Tabela 5. Recursos pessoais.....	39

Índice de Figuras

Figura 1. Mapa das principais categorias e subcategorias.....	21
---	----

Introdução

Os anos de 2020 e de 2021 têm sido marcados por um período atípico devido à eclosão da pandemia de COVID-19. Esta veio modificar a forma de viver de muitas famílias, como resultado de múltiplas alterações na sociedade, como, por exemplo, o encerramento de estabelecimentos públicos, a implementação do teletrabalho e a suspensão do ensino presencial (Decreto-lei nº 55/2020 de 18 de março, 2020). Face aos acontecimentos expostos, segundo a literatura, a sobrecarga laboral das mulheres aumentou substancialmente devido às exigências do trabalho (e.g., aumento de horas de trabalho diário) e da família (e.g., acompanhamento dos filhos em ensino à distância) (Lemos et al., 2020). A este respeito, estudos vieram descrever uma situação de desigualdade entre homens e mulheres, no que respeita ao tempo despendido no apoio escolar dos filhos e em tarefas domésticas, dedicando as mulheres mais tempo às referidas tarefas, em comparação com o seu cônjuge (OECD, 2020; Lemos et al., 2020; Miller, 2020). Assim, muitas das vezes, devido aos múltiplos papéis que dificultaram a realização de determinadas tarefas, as mulheres sentiram a necessidade de compensar o trabalho laboral em outros horários que não aqueles que estão estipulados para a realização do mesmo (Tavares et al., 2020).

De facto, desde o início da pandemia, têm surgido novos *stressores* na vida dos indivíduos, dando aso a maiores níveis de preocupação, ansiedade, tristeza e incerteza (Marchetti et al., 2020). Assim, tornou-se crucial a implementação de estratégias de *coping*, entendidas como um conjunto de esforços comportamentais e cognitivos que permitem que o indivíduo seja capaz de lidar com situações *stressoras* (Lazarus e Folkman, 1984). Para além das estratégias de *coping*, os recursos assumem igualmente um papel fundamental na vida do indivíduo, ao serem um meio para alcançar objetivos, através do esforço para adquirir, reter e proteger os mesmos (Hobfoll, 1989).

Com base na literatura, foi possível verificar que o estudo aqui apresentado apresenta algumas semelhanças como os de: Tavares et al. (2020), Salin et al. (2020) e Lemos et al. (2020).

O estudo de Tavares et al. (2020), à semelhança com o presente estudo, analisou os principais desafios, ou seja, os *stressores*, que as pessoas enfrentaram durante o regime de teletrabalho, durante a pandemia. O estudo de Salin et al. (2020) também apresentou um fator em comum com o nosso estudo, uma vez que os autores tiveram como finalidade analisar as estratégias de *coping* que as famílias utilizaram durante a pandemia. Por último, segue-se o estudo de Lemos et al. (2020) que foi aquele que apresentou mais semelhanças com a presente

investigação. Desta forma, contrariamente aos estudos anteriormente mencionados e à semelhança do presente estudo, Lemos et al. (2020) recorreram a uma amostra constituída por mulheres e utilizaram uma metodologia qualitativa, através de entrevistas semiestruturadas. Relativamente ao objetivo do estudo, assim como no presente estudo, foram analisados os principais desafios que as mulheres vivenciaram, durante a pandemia, bem como o impacto que o teletrabalho desencadeou, nas mulheres, ao nível do conflito trabalho-família (Lemos et al., 2020),

Face ao que foi referido, apesar dos estudos mencionados apresentarem algumas semelhanças com o estudo aqui apresentado, importa referir que nenhum destes teve como finalidade analisar o conjunto de variáveis que vão ser apresentadas de seguida.

O presente estudo, de carácter qualitativo, teve como objetivo analisar as estratégias de *coping*, os *stressores*, os recursos e as consequências negativas e/ ou aspetos positivos que foram identificados por mulheres, portuguesas, com filhos, até aos 12 anos, em regime de teletrabalho, durante a pandemia. Considerou-se, ainda, que seria interessante, analisar as variáveis, em função de diferentes fases da pandemia, uma vez que também foi um aspeto que não foi encontrado na literatura (1º fase: março de 2020 - início do 1º confinamento; 2º fase: junho de 2020 - início do 1º desconfinamento; 3º fase: novembro e dezembro de 2020 e início do mês de janeiro de 2021; 4º fase: início do 2º confinamento - janeiro e fevereiro de 2021).

A presente dissertação encontra-se organizada em quatro capítulos: enquadramento conceptual, método, resultados e discussão. Primeiramente, no capítulo I, ou enquadramento conceptual, são apresentados os principais resultados da investigação sobre o teletrabalho antes e durante a pandemia, aliada à articulação trabalho-família, as estratégias de *coping* e os recursos que estiveram disponíveis durante esse período, bem como os modelos conceptuais que sustentam o presente estudo. No final do capítulo I, são apresentados os objetivos do presente estudo exploratório, bem como as questões de investigação do mesmo. No capítulo II, é descrito o método que contempla a descrição da amostra, dos instrumentos e do procedimento de recolha de dados, bem como a estratégia analítica que guiou o presente estudo. De seguida, no capítulo III, são apresentados os resultados do estudo e, por último, no capítulo IV, encontra-se a discussão dos resultados, a partir da literatura acerca da temática, que inclui as limitações do estudo e as suas implicações.

Capítulo I. Enquadramento Conceptual

1.1. A pandemia de COVID-19

O ano de 2020 e, posteriormente o ano de 2021, foi e está a ser marcado por uma mudança drástica a vários níveis (e.g., pessoal, profissional e familiar), devido ao surgimento do vírus SARS-CoV-2 que deu origem à pandemia (COVID-19) e que foi detetado, pela primeira vez, no dia 1 de dezembro de 2019 em Wuhan, China (Huang et al., 2020). Segundo o Sistema Nacional de Saúde (DGS, 2020), no dia 2 de março de 2020 foram registados os primeiros casos positivos de COVID-19 em Portugal e, no dia 11 de março, a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2020) declarou que se tratava de uma pandemia mundial, constituindo uma calamidade pública (OMS, 2020). No dia 18 de março de 2020, em Portugal, registaram-se 194 novos casos positivos à COVID-19 e um total de 642 pessoas infetadas (Relatório de Situação nº 016 | 18/03/2020). Face às circunstâncias mencionadas, nesse mesmo dia o Presidente da República decretou o estado de emergência no país, por quinze dias, onde as medidas decretadas pelo governo passaram pelo encerramento de estabelecimentos públicos, a implementação do teletrabalho e a realização das aulas através de plataformas *online* e /ou pela telescola (Decreto-lei nº 55/2020 de 18 de março, 2020). O estado de emergência tornou imperativa a adoção de medidas de controlo da infeção de forma a impedir a propagação da pandemia e ajudar a controlar a situação pandémica, tais como o confinamento obrigatório e as restrições à circulação na via pública. Apesar de todas essas medidas a 10 de abril de 2020 registou-se o número mais elevado de pessoas infetadas ($n = 1516$) num dia, e um total de 15.472 casos positivos ativos (Relatório de Situação nº 039 | 10/04/2020), no que diz respeito a essa fase da situação pandémica. Após se ter registado esse pico de casos positivos estes foram diminuindo gradualmente, e a 1 de maio de 2020 com um registo de 294 casos positivos, num dia, começaram a ser implementadas as medidas de desconfinamento, ainda que com algumas restrições (Relatório de Situação nº 060 | 01/05/2020).

De referir que entre o mês de maio e o mês de agosto de 2020 o número de casos diários oscilou entre os 92 e os 397 casos que, no final do mês de agosto de 2020, perfaz um total de 14.229 casos ativos à COVID-19. Nos meses seguintes, o número de casos aumentou consideravelmente (Relatório de Situação nº 192 | 31/08/2020), tendo sido a 28 de janeiro que o país atingiu o maior número de pessoas infetadas, até ao momento, ao se registarem 16.432 casos positivos, num dia, e um total de 98.938 casos ativos (Relatório de Situação nº 179 | 28/01/2020). Devido aos acontecimentos relatados, a 13 de janeiro de 2021 foi decretada a renovação do estado de emergência, onde o teletrabalho voltou a ser obrigatório e com o

encerramento das escolas as aulas passaram a ser lecionadas *online* (*Decreto-lei nº 8/2021 de 13 de janeiro, 2021*).

Assim, devido aos acontecimentos mencionados, a vida de muitas famílias sofreu algumas alterações, uma vez que as tarefas domésticas, para alguns indivíduos, aumentaram substancialmente, devido à ausência de alguns recursos (e.g., serviços habitualmente contratados); o tempo em família aumentou; o trabalho passou a ser realizado em casa através de plataformas digitais, assim como o contacto com os colegas/amigos (Lemos et al., 2020). Desta forma, foi necessário reajustar, num curto espaço de tempo, o sistema de trabalho, a forma de viver em sociedade e as rotinas dos indivíduos, uma vez que a maioria dos colaboradores teve que adotar o teletrabalho como alternativa ao trabalho no escritório (Tavares et al., 2020).

1.2. Teletrabalho

O conceito de teletrabalho foi introduzido, pela primeira vez, por Nilles (1975) e pode ser definido como uma forma de trabalhar fora do local de trabalho convencional e de comunicar, através da utilização das várias ferramentas tecnológicas (Nilles, 1994 citado por Bailey & Kurland, 2002). Esta forma de trabalhar tem vindo a ser muito utilizada nas últimas décadas, em grande parte devido à acessibilidade das novas tecnologias (Tremblay et al., 2006), que acabam por ser muito vantajosas no quotidiano dos indivíduos.

A possibilidade de trabalhar fora do escritório poderá estar associada a uma melhor performance e autonomia (Kossek et al., 2006), a níveis mais elevados de satisfação e motivação pessoal (Morgan, 2004). O teletrabalho constitui, ainda, uma alternativa para evitar constrangimentos geográficos, o que acaba por se traduzir numa redução do tempo e custos de deslocação (Baruch & Nicholson, 1997; Handy & Mokhtarian, 1996; Morgan, 2004), bem como também permite que haja uma diminuição dos níveis de poluição (Handy & Mokhtarian, 1996). Ainda no que diz respeito aos benefícios do teletrabalho para o indivíduo, a flexibilidade do horário laboral é também um dos fatores mais apreciados pelos indivíduos (Baruch & Nicholson, 1997; Kossek et al., 2006; Shaw et al., 2015).

Tal como foi referido, o teletrabalho pode ser percecionado como uma forma de trabalhar vantajosa para muitas pessoas. A esse respeito, Gajendran e Harrison (2007) realizaram uma meta-análise, a partir de 46 estudos, que contou com a participação de 12.883 participantes, acerca das consequências do teletrabalho na vida dos indivíduos. Segundo os resultados do estudo, as consequências do trabalho à distância são, essencialmente, positivas, entre as quais é possível destacar as seguintes: a perceção de autonomia, a diminuição do conflito trabalho-família e uma maior qualidade da relação entre colegas e/ou supervisor.

Ainda no que diz respeito ao impacto positivo do teletrabalho na vida dos indivíduos, no estudo de Shaw et al. (2015), os autores recorreram a uma abordagem qualitativa, através da realização de 15 entrevistas semiestruturadas, destinadas a mulheres. Esse estudo teve como propósito perceber de que forma o teletrabalho poderá afetar o equilíbrio na relação trabalho-família. Os autores concluíram que o teletrabalho é uma forma de trabalhar muito apreciada por mães, devido ao facto de poderem trabalhar num ambiente mais “relaxado”, em comparação com o trabalho no escritório (Shaw et al., 2015). As participantes revelaram sentir mais autonomia, um controlo maior sobre as práticas do trabalho e, ao estabelecerem o seu próprio horário em função das suas tarefas, referiram, ainda, que conseguiam ter uma melhor capacidade para gerirem o seu tempo, de forma a responderem mais facilmente às necessidades dos seus filhos (Shaw et al., 2015).

No entanto, apesar do teletrabalho oferecer inúmeras vantagens para os colaboradores é necessário ter em consideração que esta forma de trabalhar também acarreta algumas limitações para o trabalhador, nomeadamente ao nível da segurança e saúde ocupacional (Robertson et al., 2012). Desta forma, por vezes, o regime de teletrabalho, pode desencadear níveis baixos de autonomia e estabilidade emocional no indivíduo, o que poderá ter implicações no seu bem-estar, podendo culminar em situações de tensão e insatisfação com o trabalho (Perry et al., 2018). Outro fator que deve ser tido em consideração são os problemas musculoesqueléticos, como dores nas costas (Charalampous et al. 2019) devido, muitas das vezes, à escassez de estruturas/equipamentos ergonómicos para trabalhar em casa. Para além das limitações mencionadas, o isolamento social (Charalampous et al., 2019; Robertson et al., 2012), os limites imprecisos entre o espaço de casa e do trabalho e a ausência de supervisão (Robertson et al., 2012), também, são aspetos que podem ter um impacto negativo na vida do indivíduo. Todos estes fatores acabam por contribuir com algum desconforto para os colaboradores e traduzem-se em desvantagens para os mesmos, sobretudo devido aos *stressores* que podem ser desencadeados em diversos níveis, por exemplo, ao nível do trabalho (e.g., trabalhar fora do horário estipulado), da família (e.g., tarefas domésticas) e/ou na relação entre ambas as esferas (e.g., fusão física dos espaços), entre outros (Grugeira, 2015; Shaw et al., 2015).

1.3. Stressores e a articulação trabalho-família durante a pandemia

Face ao que foi referido anteriormente, em regime de teletrabalho, muitas das vezes, verifica-se uma interferência entre as esferas que constituem o núcleo da vida humana (Troup & Rose, 2012). Em algumas situações, poderá dar origem a consequências negativas na relação trabalho-família, isto é, um conflito que é pautado pela incompatibilidade de tarefas no mesmo espaço

de tempo, onde a pressão que é sentida numa das esferas, mais tarde, poderá conferir constrangimentos na outra (Frone, 2003). O conflito trabalho-família (CTF) pode ser definido como sendo um fenómeno bidirecional, visto que também se verifica inversamente, e poderá surgir a partir de um conjunto de desafios e incompatibilidades que cada esfera exige em simultâneo (Greenhaus & Powell, 2003). Por outras palavras, o CTF ocorre quando a participação na atividade profissional interfere com a esfera familiar ou quando o *stress* no trabalho assume um efeito negativo no domínio familiar. Desta forma, pode culminar em comportamentos de isolamento, individualização e vulnerabilidade nas relações de trabalho (Rocha & Amador, 2018), e acarretar consequências negativas ao nível da saúde, das atitudes, da tensão e da performance (Shaffer et al., 2011).

Assim, o indivíduo poderá deparar-se com situações em que o tempo dedicado a um domínio faz com que seja difícil ou impossibilite a participação no outro domínio (conflito baseado no tempo), ou a tensão experimentada por um papel faz como que a mesma seja transferida de tal forma que irá ter implicações no outro papel (conflito baseado na tensão), ou ainda quando determinados comportamentos relativos a um papel são incompatíveis com outro domínio, de tal forma que a relação trabalho-família pode ficar prejudicada (Greenhaus & Beutell, 1985).

Desta forma, as duas esferas primordiais da vida humana (o trabalho e a família), quando não são compatíveis, podem resultar em algum desconforto ao potenciarem um aumento dos níveis de *stress* no indivíduo. Este fenómeno, o *stress*, pode ser definido por uma condição externa ou um evento que proporciona ameaças para o indivíduo (Lazarus & Folkman, 1984) e, muitas das vezes, pode dar origem a sentimentos negativos e comportamento de tensão, fadiga, irritabilidade (Greenhaus & Beutell, 1985).

Nesta ótica, durante a situação pandémica, surgiram algumas alterações na vida dos indivíduos que podem ter sido encaradas, por alguns, como situações *stressoras*. O encerramento de serviços de apoio (e.g., escola), o aumento de tarefas domésticas (e.g., preparação de refeições para a família) e os cuidados aos filhos, são exemplos dessas exigências (Sinclair et al., 2020). Resultante dessa nova condição, os filhos passaram a estar muito mais tempo com os seus pais, o que veio modificar a rotina das famílias desencadeando, por exemplo, *stressores* do trabalho e da família (Routley, 2020). Estes prenderam-se, por exemplo, com o facto de os indivíduos terem sentido uma maior dificuldade em trabalhar, devido às distrações do meio (e.g., ruído), com o desafio constante em separar a vida pessoal da profissional, pois nem sempre é possível “desligar” do trabalho após o horário laboral (Routley, 2020).

Mais recentemente, ainda a respeito das exigências ao nível da articulação trabalho-família, Tavares et al. (2020) realizou um estudo quantitativo, que contou com a participação de 359 indivíduos, homens (41.2%) e mulheres (58.8%) portugueses, através de um questionário acerca do teletrabalho e a articulação trabalho-família, durante o período de confinamento da pandemia. Neste estudo, 44% das mulheres, com filhos, sentiram algumas dificuldades em regime de teletrabalho, no que diz respeito à gestão do tempo. Desta forma, as mulheres referiram que tiveram que trabalhar durante o fim de semana, de forma a compensar a sua falta de produtividade durante o horário laboral. Tendo sido manifestado, igualmente, um desafio constante no que diz respeito à gestão dos vários papéis, devido ao facto de terem a seu cargo outras atividades, que se tornaram impossíveis de conciliar (Tavares et al., 2020). Tudo isto parece ter tido repercussões negativas no balanço entre a vida familiar, pessoal e profissional. Nesta ótica, foram mencionadas adversidades como: i) a falta de interação/comunicação com os colaboradores; ii) o reduzido suporte de recursos disponíveis; iii) a dificuldade na gestão de horários e a conciliação do trabalho com a família; iv) o tempo reduzido para estar com os filhos; e v) a incompatibilidade de gerir as tarefas domésticas juntamente com os outros domínios (Tavares et al., 2020).

Os resultados do estudo de Marchetti et al. (2020), à semelhança do estudo de Tavares et al. (2020), também revelaram que, durante o período de confinamento da pandemia, foi possível verificar uma incompatibilidade na realização de algumas tarefas. Nomeadamente, muitas famílias não conseguiram oferecer o acompanhamento parental adequado às necessidades dos filhos, pois estiveram menos disponíveis para tal, uma vez que estiveram mais envolvidos no trabalho laboral em casa (Marchetti et al., 2020). Assim, algumas famílias experienciaram situações *stressoras* que deram origem a menores níveis de motivação (Routley, 2020), maiores níveis de preocupação, ansiedade, tristeza, incerteza, solidão, bem como um aumento substancial dos níveis de *stress* e exaustão parental (Marchetti et al., 2020).

A propósito da exaustão parental, Marchetti et al. (2020) realizaram um estudo quantitativo com 1095 (89%) mães e 131 (11%) pais de nacionalidade italiana, onde analisaram a prevalência desta condição, durante o período de confinamento da pandemia. Os resultados evidenciaram que os níveis mais elevados de exaustão destacaram-se a partir dos seguintes fatores: ser mãe, estar solteiro/a, ter filhos menores, ter pelo menos um filho com necessidades especiais e ter mais que um filho (Marchetti et al., 2020). Ainda foi possível constatar uma desigualdade significativa entre ambos os sexos, uma vez que as mães demonstraram níveis mais elevados de exaustão, em comparação com os pais. De acordo com os autores, estes resultados podem ser explicados pelo período prolongado de isolamento social que a pandemia

exigiu, assim como pela escassez de recursos, de alguns indivíduos, para lidarem com as exigências do trabalho, em simultâneo com a prestação de cuidados dos filhos e outras atividades (e.g., tarefas domésticas) (Marchetti et al., 2020). Nesta ótica, também é importante referir que, antes da pandemia, alguns indivíduos estavam familiarizados com o regime de teletrabalho e, em algumas situações, estes poderiam optar por trabalhar em casa ou no escritório (Powell, 2020). No entanto, desde o início de 2020 que a maior parte dos colaboradores foi obrigado a adotar o regime de teletrabalho. O facto de ter sido algo de cariz obrigatório pode ter tido consequências negativas, nomeadamente no que concerne à satisfação no trabalho, compromisso organizacional e à articulação trabalho-família (Powell, 2020).

Assim, é possível constatar que a conciliação da vida profissional com a vida pessoal/familiar foi um desafio para muitas famílias na medida em que foi necessária gestão familiar para os pais realizarem o seu trabalho, com o mínimo de interrupções (Powell, 2020; Tavares et al., 2020), devido à interferência entre a vida pessoal e a vida profissional.

Ainda no que diz respeito à realização de tarefas do casal, segundo Whitehouse et al. (2002), esta tem sido mais acentuada em mulheres, devido à quantidade de responsabilidades associadas à família que têm a seu cargo. Desta forma, alguns estudos verificaram uma desigualdade na distribuição de tarefas entre o casal, uma vez que foi possível verificar que as mulheres despenderam mais tempo na prestação de apoio escolar aos filhos e/ou na realização de tarefas domésticas, em comparação com o seu cônjuge (OECD, 2020; Miller, 2020; Lemos et al., 2020). Essa discrepância poderá dever-se aos estereótipos, criados pela sociedade, uma vez que os cuidados dos filhos e/ou tarefas domésticas estiveram desde sempre mais associados à mulher, em comparação com o homem (Newell, 1993). Outra explicação poderá dever-se à disponibilidade de cada um dos elementos do casal, em função de alguns fatores, tais como: a situação de trabalho de cada elemento (e.g., empregado/a ou desempregado/a), as rotinas (e.g., quem está mais habituado a realizar as tarefas relacionadas com os cuidados infantis), o setor do trabalho e tudo aquilo que este requer em termos de flexibilidade (Alon et al., 2019).

Desta forma, tornou-se imprescindível que o indivíduo adotasse estratégias e recorresse aos recursos disponíveis, de forma a encontrar um equilíbrio entre o trabalho e a família.

1.4. Facilitadores do equilíbrio trabalho-família

1.4.1. Estratégias de coping

Apesar dos resultados dos estudos apresentados anteriormente, Lemos et al. (2020) e Tušl et al. (2021) demonstraram que, para algumas pessoas, a relação entre o trabalho-família, durante a pandemia, não ficou fragilizada com os desafios impostos pela pandemia, e que ainda contribuiu para minimizar o conflito entre ambas as esferas. Nesta ótica, Lemos et al. (2020) realizou um estudo qualitativo que contou com a participação de 14 mulheres brasileiras e que teve como objetivo compreender o impacto que a adoção do teletrabalho teve no conflito trabalho-família, durante a pandemia. Apesar de todas as participantes terem referido que sentiram uma sobrecarga de trabalho devido às exigências do trabalho (e.g., quantidade de trabalho) e da família (e.g., acompanhamento dos filhos), salientaram que a experiência em teletrabalho desencadeou fatores positivos a vários níveis. Nomeadamente ao nível familiar por terem sentido que estavam mais próximas da sua família e por conseguirem ter mais tempo de lazer e mais oportunidades para desempenharem atividades do seu interesse pessoal (e.g., prática de exercício físico). Assim, devido à flexibilidade de trabalho, foi possível verificar, neste estudo, uma maior aproximação familiar e, consequentemente, um melhor equilíbrio entre o trabalho e a família. Importa, no entanto, salientar que o mesmo não se verificou com tanto destaque em mães solteiras, devido ao facto de não terem tido apoio por parte de outro adulto, para dividirem as mais diversas atividades (Lemos et al., 2020). Assim, verificou-se um maior acumular de tarefas e, consequentemente, uma maior dificuldade em conciliar o trabalho laboral com a vida pessoal/familiar (Lemos et al., 2020), podendo proporcionar um aumento de situações *stressores*.

Assim, para as mulheres lidarem melhor com essas situações, torna-se fundamental que implementem estratégias de *coping*. Estas apresentam-se como um conjunto de esforços comportamentais e cognitivos em constante mudança que permitem que o indivíduo seja capaz de lidar com situações *stressoras*, internas ou externas, que excedem os recursos disponíveis (e.g., saúde, energia, crenças, capacidade de resolução de problemas, suporte social, recursos materiais, apoio organizacional, entre outros) (Lazarus & Folkman, 1984). Estas podem assumir duas funções primordiais, sendo elas: (i) o foco no problema, ao gerar soluções alternativas no meio ambiente, em termos dos custos e benefícios (*coping* focado no problema) e (ii) o foco em regular as respostas emocionais face ao problema (*coping* focado nas emoções).

Para além da abordagem do *coping* focado nas emoções e no problema (Lazarus e Folkman, 1984), Hall (1992) apresentou uma outra abordagem, mas em relação à forma como as mulheres

lidam com o conflito trabalho-família. Desta forma, Hall (1992) formulou um modelo que engloba três estratégias de *coping*, em função da interferência do trabalho na família. A redefinição estrutural de papel (*coping* tipo I) implica que a pessoa lide diretamente com o problema, de forma a minimizá-lo ou a alterá-lo (e.g., eliminar ou adicionar atividades, suporte exterior); a redefinição pessoal de papel (*coping* tipo II) sugere que as pessoas alterem as suas próprias atitudes e percepções perante as exigências (e.g., estabelecer prioridades, separação de papéis, ignorar tarefas); e a categoria do comportamento reativo (*coping* tipo III) que é caracterizada por um comportamento de acomodação por parte do indivíduo (e.g., planeamento, agendamento, organização).

Posteriormente, à semelhança de Hall (1992), Salin e colaboradores (2020), recentemente, também formularam um modelo que contemplou três níveis de estratégias de *coping*. Este foi elaborado especialmente para a situação pandémica e é composto pelos seguintes níveis: o nível macro ambiental (e.g., a flexibilidade por parte das empresas em relação a horários/quantidade de trabalho laboral produzido, o apoio da rede social, serviços de apoio psicológico), o nível dos relacionamentos que é aquele que teve um maior destaque, durante a pandemia (e.g., a comunicação em família, o tempo em família, o acordo sobre as práticas quotidianas) e o nível individual (e.g., as atitudes pessoais e a implementação de atividades que promovem o bem-estar psicológico). Em consonância com esta perspetiva, autores sugerem que em contexto de teletrabalho é fundamental que as pessoas adotem algumas estratégias que consideram essenciais para minimizar o conflito trabalho-família, tais como: criar o seu próprio espaço de trabalho numa divisão da casa (Crugeira, 2015; Shaw et al., 2015; Tietze, 2002; Hope, 2020), assim como poderá ser útil implementar uma gestão eficaz do tempo, de forma a que não seja necessário compensar o trabalho laboral fora do período estipulado para tal (Tavares et al., 2020; Hope, 2020).

Face ao que foi referido, Clark et al. (2014) também deram o seu contributo na temática das estratégias de *coping*, ao formularam uma escala com vista a estudar as estratégias de *coping* para lidar com os *stressores* do trabalho e da família. Os autores verificaram que para o indivíduo lidar com os *stressores* relacionados com a família este deverá adotar algumas estratégias para minimizar o conflito trabalho-família. Entre as quais é possível destacar: a procura de apoio, planear e programar as tarefas do dia-a-dia, comunicar com os outros, separar a vida familiar da vida profissional através da segmentação, trabalhar para melhorar as competências e a prática de exercício físico e relaxamento. No que concerne às estratégias de *coping* para controlar os *stressores* do trabalho, é possível salientar a reestruturação cognitiva (e.g., foco nos pensamentos positivos) e a revelação emocional (e.g., desabafar os problemas

com os outros) que, por sua vez, predizem um menor conflito trabalho-família (Clark et al., 2014). Relativamente às estratégias de *coping* para lidar com as situações *stressoras* ao nível da articulação trabalho-família, aquelas que são mais utilizadas são: a segmentação e a integração (Clark, 2000). Através da segmentação o indivíduo tem intenção de separar a vida profissional e a vida pessoal/familiar (Frone, 2003). Segundo Tietze (2002), as pessoas que optam por essa estratégia podem estabelecer um regime de horas fixas de trabalho laboral, criar um espaço dedicado exclusivamente para o mesmo e utilizar um género de vestuário mais cuidado. Em contrapartida, as pessoas que preferem recorrer às estratégias de integração, permitem que não haja barreiras entre ambos os papéis. Assim, por norma, as pessoas que adotam esta postura tendem a ser mais flexíveis, em termos de horários, de forma a integrar as atividades domésticas e profissionais (Tietze, 2002).

Face ao que foi referido anteriormente, existem várias estratégias de *coping* que podem ser utilizadas pelos indivíduos, de forma a lidarem melhor com as situações adversas que vão surgindo (Clark, 2000). No entanto, o indivíduo não tem a capacidade de controlar todos os fatores que podem interferir na relação entre os domínios. Por exemplo, mesmo que a pessoa recorra a uma estratégia de segmentação ao estipular barreiras (e.g., físicas, temporais e psicológicas) entre a vida pessoal e a vida profissional, ainda, assim, poderá haver permeabilidade entre os domínios (Clark, 2000). Assim, mesmo que a pessoa delimite o seu espaço de trabalho (e.g., fechar a porta quando está a trabalhar) é possível que esteja exposta a distratores (e.g., interrupções), provocando efeitos negativos ao nível da relação entre ambos os domínios (Clark, 2000). Desta forma, é fundamental que, para além das estratégias de *coping*, os indivíduos possuam recursos que os permitam lidar, de forma adequada, com determinadas situações *stressoras*.

1.4.2. Recursos

Os recursos, à semelhança das estratégias de *coping*, também podem facilitar o equilíbrio da relação trabalho-família, uma vez que permitem que o indivíduo consiga lidar melhor com as exigências que vão surgindo (Wayne et al., 2020).

Segundo o modelo JD-R proposto por Bakker e Demerouti (2007), os indivíduos podem estarem sujeitos a fatores de risco específicos associados ao *stress* laboral, devido às exigências e aos recursos do trabalho. Segundo os autores, as exigências do trabalho dizem respeito aos “*aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que exigem esforço ou habilidades físicas e/ou psicológicas*” (Bakker & Demerouti, 2007, p. 312) e os recursos podem ser definidos segundo a teoria da conservação de recursos (COR) (Hobfoll, 1989), como

um meio para alcançar objetivos, através do esforço para adquirir, reter e proteger os mesmos. Schaufeli e Bakker (2004, p. 296), com base no modelo JD-R acrescentaram ainda que os recursos “(1) *reduzem as exigências de trabalho e os custos fisiológicos e psicológicos associados*; (2) *são funcionais na obtenção de metas de trabalho*; (3) *estimulam o crescimento pessoal, a aprendizagem e o desenvolvimento*”.

Recentemente Wayne et al. (2020), no seu estudo, destacaram ainda a importância de três categorias de recursos, sendo eles: i) recursos pessoais (e.g., resiliência, comportamentos pró-ativos saudáveis - alimentação saudável, horas de descanso adequado e exercício físico); ii) recursos do trabalho (e.g., ferramentas de apoio); e iii) recursos da família (e.g., apoio familiar), de forma a gerir melhor as exigências do trabalho, podendo promover um melhor equilíbrio ao nível da articulação trabalho-família e, por sua vez, um menor conflito entre ambos os domínios.

No que concerne aos recursos do trabalho estes parecem ter impacto ao nível do crescimento profissional, no desenvolvimento pessoal, assim como permitem reduzir as exigências e os custos fisiológicos associados (Bakker & Demerouti, 2007). O suporte social, a autonomia de trabalho (Altunel et al., 2015; Matija et al., 2017; Bakker & Demerouti, 2007) e o direito ao *feedback* (Bakker & Demerouti, 2007) são exemplos de recursos que oferecem oportunidades de independência e crescimento no trabalho, e que permitem uma atitude de interajuda e de apoio emocional entre os colegas (Matija et al., 2017). Este tipo de recursos tem o poder de contribuir positivamente e significativamente para os indivíduos desenvolverem as suas competências (Matija et al., 2017).

Para além dos recursos do trabalho também é importante ter em consideração os recursos relacionados com a organização (e.g., cultura e estratégia de suporte ao teletrabalho em função das necessidades dos colaboradores). O estudo de Hammer et al. (2007) enfatizou, precisamente, a importância do apoio à família através do suporte emocional, para que haja a promoção de um comportamento familiar e profissional saudável, de forma a diminuir o conflito trabalho-família. Para isso, é essencial que os supervisores adotem comportamentos de apoio à família, uma vez que este tipo de comportamentos tende a ser eficaz, no que concerne à melhoria do bem-estar e da saúde dos colaboradores. Este tipo de suporte poderá ser expresso de várias formas: i) suporte emocional (e.g., diálogos de partilha com os colaboradores); ii) suporte instrumental (e.g., auxílio na gestão de horários); iii) suporte por modelagem (e.g., demonstração de como o supervisor gere os seus desafios de trabalho/ vida); e iv) suporte de gestão criativa (e.g., tem como propósito desenhar uma forma que seja vantajosa para todos os colaboradores) (Hammer et al., 2007).

Robertson et al. (2012) também salientaram a importância de as empresas proporcionarem as condições necessárias para os colaboradores, mas, desta vez, o foco centrou-se no teletrabalho em função das práticas de segurança e saúde no trabalho. Assim, os autores formularam um modelo macro ergonómico para o teletrabalho, que integra os fatores principais a ter em consideração em regime de teletrabalho. Foram formulados três níveis: organizacional, grupal e individual. O nível organizacional contempla a estrutura e os processos (e.g., Políticas de Recursos Humanos), o subsistema pessoal (e.g., instrução), o subsistema tecnológico (i.e., sistemas de informação) e os resultados de eficácia (e.g., produtividade). O nível grupal integra os fatores psicossociais e profissionalismo (e.g., trabalho em equipa), o subsistema tecnológico (i.e., *Groupware*) e os resultados de eficácia (e.g., desempenho e colaboração em grupo). Por último, segue-se o nível individual que é constituído pelo ambiente físico (e.g., design do espaço de trabalho), o subsistema tecnológico (e.g., comunicação), os fatores psicossociais (e.g., equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho) e os resultados de eficácia (i.e., satisfação e conforto no local de trabalho).

Face ao que foi mencionado, é fundamental que as organizações sejam responsáveis por promoverem os recursos necessários, sobretudo, atualmente, onde os níveis de *stress* e ansiedade dos teletrabalhadores têm vindo a aumentar, devido a todas as modificações que têm surgido desde o início da pandemia. Desta forma, as organizações devem ter em consideração que, por exemplo, muitas famílias deixaram de ter acesso a alguns recursos, como a ausência de recursos materiais adequados para a execução do trabalho (e.g., computador e mobiliário), e ao nível da prestação de cuidados dos filhos (e.g., escolas/ creches). O mesmo se verificou com a ausência de suporte fornecido por outros familiares (e.g., avós) (Salin et al., 2020) e colegas (Tavares et al., 2020), na medida em que a pandemia veio dificultar a manutenção desse suporte, devido à propagação do vírus.

Para além dos recursos mencionados, também é necessário ter em consideração a importância que os recursos pessoais (e.g., otimismo e autoeficácia) têm na relação do indivíduo com os vários papéis (Bakker, 2017). Este tipo de recursos pode ser definido a partir de um conjunto de crenças que o indivíduo possui em relação ao controlo que exerce sobre o ambiente que o rodeia e que o protege do impacto indesejável das exigências do trabalho (Bakker, 2017).

1.5. Objetivos do presente estudo

No capítulo anterior foi possível verificar que o estudo aqui apresentado integra algumas semelhanças com alguns estudos, que foram anteriormente mencionados, por exemplo: Tavares et al. (2020), Salin et al. (2020) e Lemos et al. (2020). No estudo de Tavares et al. (2020), os autores também analisaram o impacto do teletrabalho na vida dos indivíduos, durante a situação pandémica, bem como as dificuldades (e.g., falta de recursos de trabalho) que surgiram na vida de muitos trabalhadores portugueses. No que diz respeito às estratégias de *coping*, o estudo de Salin et al. (2020) também apresentou um fator em comum com o presente estudo, uma vez que os autores tiveram como finalidade analisar as estratégias de *coping* (e.g., estratégias de *coping* ao nível individual, macroambiental e ao nível dos relacionamentos), que as famílias utilizaram durante a pandemia. Por último, segue-se o estudo que apresentou mais semelhanças com a presente investigação. No estudo de Lemos et al. (2020), contrariamente aos estudos referidos anteriormente, a amostra foi constituída apenas por mulheres e recorreu-se a uma metodologia qualitativa, através de entrevistas semiestruturadas. Relativamente ao objetivo do estudo de Lemos et al. (2020), assim como no presente estudo, foram analisados os principais desafios (e.g., aumento das tarefas domésticas) que as mulheres vivenciaram, durante a pandemia, bem como o impacto que o teletrabalho desencadeou, nas mulheres, mais concretamente ao nível do conflito trabalho-família.

Com base na literatura anteriormente descrita, e segundo o nosso melhor conhecimento, nenhum estudo, até ao momento, teve como finalidade identificar as estratégias de *coping* que mulheres com filhos implementaram durante a pandemia e, simultaneamente, perceber quais foram os *stressores* e os recursos que estiveram presentes, durante esse período.

Assim, o presente estudo teve como objetivo identificar os desafios que mulheres com filhos, vivenciaram durante o regime de teletrabalho e em diferentes fases da pandemia por COVID-19, incluindo os desafios relacionados com a articulação trabalho-família. Este estudo visou, ainda, descrever as estratégias de *coping* utilizadas pelas mulheres para lidar com esses desafios, durante as diferentes fases da pandemia, bem como os recursos a que estas tiveram acesso.

Desta forma, o presente estudo, exploratório, é inovador pelo conjunto de todas as variáveis, isto é, pelo facto de terem sido estudadas várias categorias em simultâneo, ou seja, o teletrabalho durante a pandemia (COVID-19), em conjunto com a articulação trabalho-família, as estratégias de *coping* e os recursos que estiveram disponíveis. Importa ainda referir que a amostra contou apenas com participação de mulheres, com filhos, a partir de uma entrevista

semiestruturada em função de quatro fases da pandemia, sendo elas: i) o início do confinamento de 2020 (12 de março); ii) o início do desconfinamento de 2020 (1 de junho), ii) a experiência que foi vivenciada antes do 2º confinamento (novembro e dezembro de 2020 e início de janeiro de 2021); e iii) a experiência que foi vivenciada durante o 2º confinamento (janeiro e fevereiro de 2021).

Capítulo II. Método

2.1. Participantes

O presente estudo, exploratório e transversal, integra uma metodologia qualitativa, através da realização de entrevistas semiestruturadas a mães que tenham estado em regime de teletrabalho, durante a pandemia. Esta escolha deveu-se ao facto da sobrecarga de trabalho das mulheres, durante a situação pandémica, ter aumentado substancialmente (Miller, 2020; OECD, 2020; Tavares et al., 2020). Desta forma, o presente estudo é constituído por 23 mulheres, duas delas com dupla nacionalidade e as restantes de nacionalidade portuguesa, com idades compreendidas entre os 23 e os 50 ($M=37,92$; $DP=7,18$). No que diz respeito ao nível de escolaridade, três tinham o ensino secundário, oito tinham licenciatura, seis tinham mestrado, quatro tinham pós-graduação e duas tinham doutoramento.

Relativamente ao estado civil, 16 participantes encontram-se numa relação amorosa, 11 estavam casadas, quatro estavam em união de facto e uma encontrava-se solteira numa relação. Das restantes sete participantes, duas estavam divorciadas e cinco estavam solteiras. De referir que todas as mulheres tinham, pelo menos, um filho com idade igual ou inferior a 12 anos de idade, sendo este um dos critérios de inclusão do estudo. Relativamente ao número de filhos, 12 participantes tinham um filho, nove tinham dois filhos, uma tinha três filhos e uma tinha quatro filhos. No que concerne ao setor de atividade das participantes, foi possível verificar os seguintes: saúde, gestão de recursos humanos, advocacia, comunicação, investigação, educação, engenharia, consultoria e contabilidade (ver anexo A).

2.2. Instrumentos

2.2.1. Entrevista e ficha de características sociodemográficas

Tal como já foi mencionado anteriormente, o presente estudo foi realizado mediante uma metodologia qualitativa, através de uma entrevista semiestruturada, de forma a aceder às perspetivas e experiências pessoais das mulheres, em regime de teletrabalho durante a pandemia.

De forma a perceber quais foram as estratégias de *coping*, os *stressores* e os recursos disponíveis, as entrevistadas foram conduzidas, através de um guião composto por perguntas de resposta aberta, a refletirem acerca de três fases relativas à situação pandémica (ver anexo B). Desta forma, o guião foi estruturado em função de três secções: i) Parte I - 19 de março (início do período de confinamento de 2020), ii) Parte II - 1 de junho (início do desconfinamento de 2020), iii) Parte III - momento presente. De referir que, tendo em conta que a recolha de

dados começou a ser realizada no mês de novembro e terminou no mês de fevereiro, é preciso ter em consideração que o momento presente (Parte III) não foi o mesmo para todas as mulheres, uma vez que remeteu para diferentes fases da situação pandémica.

A primeira secção faz referência a questões acerca da articulação trabalho-família, alusivas à fase inicial em regime de teletrabalho, isto é, contempla questões acerca da experiência inicial em teletrabalho, da gestão da vida pessoal com a vida profissional, da logística entre o casal ao nível das mais diversas tarefas, das alterações entre a vida pessoal e profissional e das consequências da interferência do trabalho na família. A segunda secção é constituída por duas questões relativas ao mês de junho, uma delas acerca da articulação entre a vida pessoal e profissional e a outra acerca das alterações na vida profissional e pessoal. Estas questões já tinham sido colocadas na primeira parte da entrevista visto que o objetivo seria comparar as respostas das participantes em função das diferentes fases da pandemia. A seguir, segue-se a terceira secção. Esta é composta por questões a respeito das estratégias de *coping*, referentes aos meses anteriores ao 2º confinamento (novembro e dezembro de 2020 e início de janeiro de 2021). Por último, no final das entrevistas foram colocadas duas outras questões, que remetem para as aprendizagens que foram adquiridas com toda a experiência, em regime de teletrabalho e com a articulação trabalho-família, durante a pandemia.

Após a realização das entrevistas, foi solicitado o preenchimento de uma ficha de caracterização sociodemográfica, que pode ser consultada no Anexo C.

2.3. Procedimento e Análise dos dados

2.3.1. Recolha dos dados

O presente trabalho está incluído num projeto de investigação mais vasto que tem como principal propósito identificar as estratégias de *coping*, os recursos e os *stressores* que foram experienciados por mulheres, com filhos, durante a pandemia. De referir que este estudo passou por um processo de avaliação e aprovação por parte da comissão Ética do Iscte-IUL (parecer 121/2020).

O método de seleção das participantes foi efetuado por conveniência, recorrendo-se a uma abordagem individual e a uma estratégia de recrutamento tipo “bola de neve”. Desta forma, as mulheres que participaram no presente estudo foram indicando outras pessoas, que possuíam os requisitos necessários para fazerem parte da amostra, sendo estes: i) serem do sexo feminino; ii) terem idade igual ou superior a 18 anos de idade; iii) saberem ler e escrever); iv) terem, pelo

menos, um filho até aos 12 anos de idade; e v) terem estado em regime de teletrabalho, em pelo menos uma das fases da pandemia.

Como primeira etapa, em formato de convite, foi elaborado um *post* onde constava o tema do presente estudo, bem como os requisitos necessários para fazer parte do mesmo. Esse *post* foi divulgado nas redes sociais (e.g., LinkedIn e Facebook) e à medida que as participantes se demonstravam interessadas em fazer parte do estudo, o termo de consentimento informado era enviado por e-mail. Desta forma, as participantes puderam ter acesso aos objetivos do estudo e às condições do mesmo, nomeadamente o anonimato e confidencialidade da informação (ver anexo D). Depois das participantes darem o seu consentimento, ao assinarem o documento com vista à participação e gravação de áudio, foi solicitado o agendamento da entrevista e enviado o *link* para realizar a mesma, através do *Software ZOOM*.

Relativamente à duração das entrevistas estas tiveram, em média, uma duração de 25 minutos. Tal como já foi mencionado anteriormente, no final da entrevista foi aplicada uma ficha de caracterização sociodemográfica e, mais uma vez, foi referido o facto de todas as informações serem confidenciais e usadas apenas e exclusivamente para a análise dos dados deste estudo.

De referir que no dia 13 de janeiro de 2021 foi prorrogado o estado de emergência (Decreto do Presidente da República nº6-B/2021) e, consequentemente a 22 de janeiro de 2021 as atividades letivas em regime presencial foram suspensas, o que resultou num 2º confinamento (Decreto-lei nº22-A/2020). Devido aos acontecimentos mencionados surgiu uma nova fase pandémica (4º fase) e, por isso, as participantes foram convidadas a responder, por email, a três perguntas relativas às estratégias de *coping* e aos *stressores*, pelo que a categoria dos recursos não foi analisada em relação à 4º fase.

Desta forma, a 1º fase (mês de março - início do 1º confinamento de 2020) e a 2º fase (mês de junho - início do 2º confinamento de 2020) contou com a participação das 23 entrevistadas. No entanto, a 3º fase (mês de novembro e dezembro de 2020 e janeiro de 2021) foi constituída por 16 entrevistadas, isto porque que a partir da entrevistada 17 surgiu a 4º fase (janeiro e fevereiro de 2021) que foi constituída por 20 mulheres. De referir que as restantes três não responderam às questões que foram colocadas.

2.3.2. Análise dos dados

As entrevistas foram transcritas na íntegra e, após esse processo recorreu-se à análise temática *template* proposta por Brooks *et al.* (2015), de forma a analisar os dados qualitativos mediante uma codificação hierárquica de códigos de temas identificados como relevantes. Desta forma,

as entrevistas foram analisadas de acordo com as orientações metodológicas de Braun e Clarke (2006), que têm como propósito “*identificar, analisar e relatar padrões (temas) dentro dos dados*” (Braun & Clarke, 2006, p. 6).

De acordo com Brooks et al. (2015), o processo de análise de conteúdo é feito através da formulação de um *template* composto por vários temas a partir de categorias formuladas *à priori*, bem como temas novos que surgiram *à posteriori* a partir da análise de conteúdo. Assim, de forma a realizar essa análise foi utilizado o *Software* MaxQDA2020, a partir de uma lista de códigos relacionados com a temática.

No que diz respeito às categorias *à priori* estas foram desenvolvidas a partir do guião de entrevista e podem ser divididas em três temas principais, face à situação pandémica, sendo eles: i) *stressores*; ii) *recursos*; e iii) *estratégias de coping*.

Posteriormente à formulação do *template* inicial, foi realizada uma categorização, de forma a incluir as novas categorias que surgiram da análise das entrevistas nas categorias previamente estabelecidas *à priori*. Desta forma, foram criadas novas categorias que podem ser observadas em itálico, integradas com as restantes que foram estabelecidas *à priori*, no Anexo E, bem como nas tabelas de resultados que vão ser apresentadas no próximo capítulo.

De forma a assegurar a qualidade do presente estudo foram seguidas as recomendações elaboradas pelo autor de Bauer (2002) a respeito da transparência na exposição dos resultados, sendo que na apresentação da informação sobre a metodologia houve a preocupação com a clareza e o grau de detalhe facilitando a compreensão. Deste modo, foi elaborado um dicionário de categorias de forma que a ser possível compreender, de forma clara e objetiva, o significado de todas elas (ver anexo E). Nesta ótica, serão apresentadas citações com vista a ilustrar as categorias e subcategorias do presente estudo, de modo a comprovar os resultados apresentados.

De referir que na apresentação dos resultados serão identificadas as categorias e subcategorias que foram mais destacadas pelas entrevistadas e, por isso, serão salientadas aquelas que apresentaram um maior número de ocorrências. Importa ainda referir que foi contabilizado o número de mulheres que mencionaram determinada categoria e, por isso, nas tabelas de resultados é possível observar o número de entrevistadas que fizeram referência a determinada categoria.

Capítulo III. Resultados

Da análise de conteúdo das entrevistas de 23 participantes surgiu um sistema de categorias com 130 códigos e 1360 unidades de registo.

Através da metodologia da análise temática foi possível identificar quatro temas principais, a partir das entrevistas realizadas: i) estratégias de *coping*; ii) *stressores*; e iii) recursos; e iv) consequências negativas da interferência entre as esferas (ver figura 1).

No que diz respeito à categoria das estratégias de *coping* esta foi dividida em quatro subcategorias: i) *coping* ao nível dos relacionamentos (e.g., o indivíduo procura estabelecer contacto social); ii) *coping* ao nível macroambiental (e.g., o indivíduo procura gerir as tarefas em função das circunstâncias); iii) *coping* ao nível individual (e.g., o indivíduo procura sair de casa); e iv) *coping* focado nas emoções (e.g., o indivíduo recorre a atividades de lazer). No que diz respeito à categoria dos *stressores* esta é constituída por seis categorias: i) *stressores* pessoais (e.g., emoções negativas); ii) *stressores* face à situação pandémica (e.g., familiares infetados); iii) *stressores* sociais (e.g., falta de contacto social); iv) *stressores* da família (e.g., presença da família em casa); v) *stressores* do trabalho (e.g., cansaço laboral); vi) *stressores* da relação trabalho-família (e.g., interferência entre as esferas). A seguir segue-se a categoria dos recursos que, por sua vez, foi dividida em cinco subcategorias: i) recursos individuais (e.g., otimismo); ii) recursos associados escola (e.g., abertura das escolas/creches); iii) recursos da família (e.g., apoio do cônjuge); iv) recursos organizacionais (e.g., apoio da chefia); e os v) recursos do trabalho (e.g., apoio dos colegas de trabalho). Por último, no que diz respeito às consequências negativas da interferência entre as esferas, estas foram divididas em cinco subcategorias: i) conflito baseado na tensão (e.g., situações onde a tensão resultante de uma esfera é transferida para a outra); ii) conflito baseado no comportamento (e.g., situações onde os comportamentos de uma esfera são incompatíveis com a outra); iii) conflito baseado no tempo (e.g., situações em que o tempo despendido num domínio afeta negativamente o outro domínio); iv) filhos em autogestão (e.g., situações em que os filhos gerem o seu próprio tempo); e v) impacto negativo ao nível emocional (e.g., presença de emoções negativas).

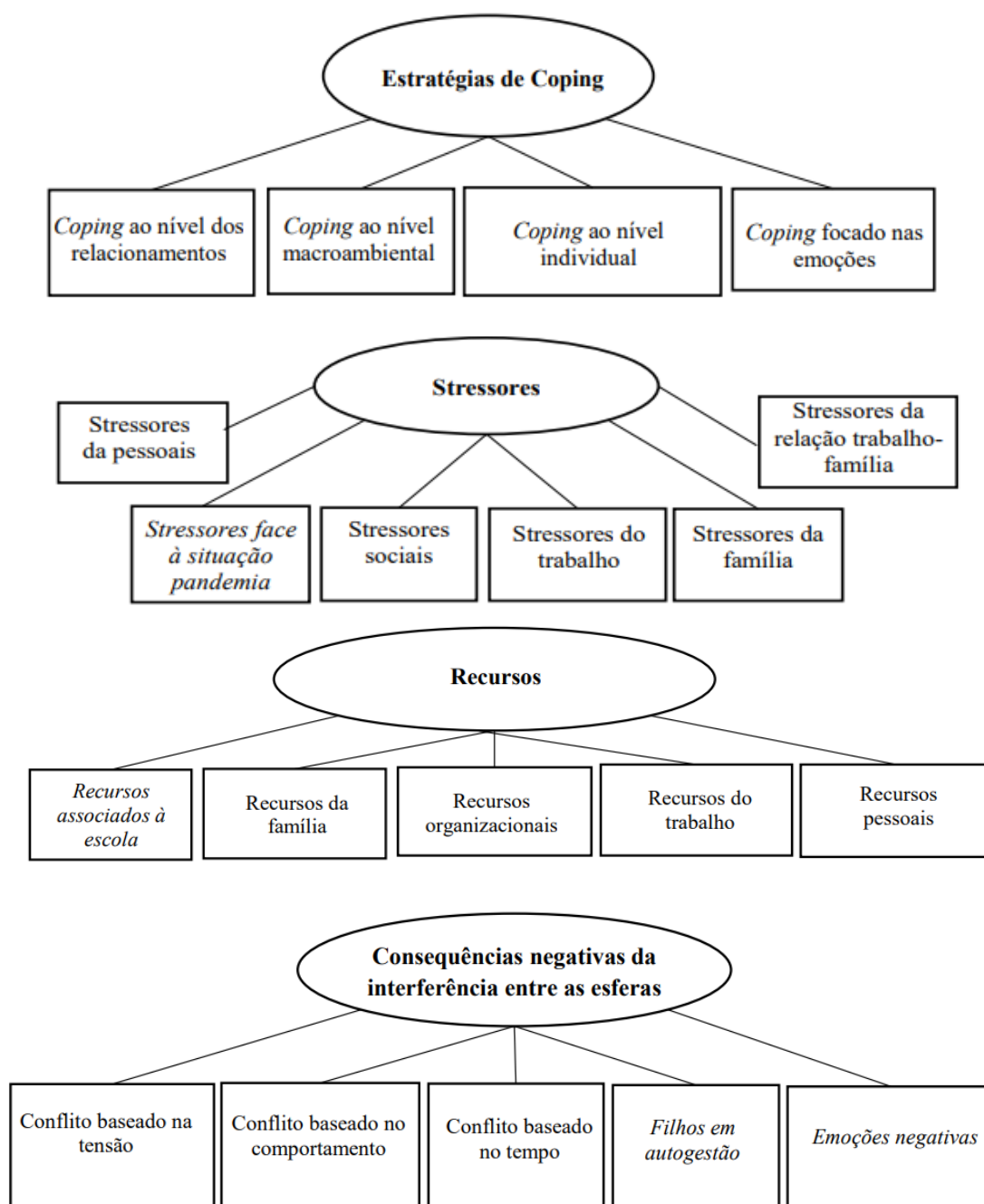


Figura 1. Mapa das principais categorias e subcategorias

Para além das categorias apresentadas na figura 1 vão ser, também analisados os aspetos positivos e as aprendizagens pessoais que surgiram ao nível da experiência em teletrabalho e a articulação trabalho-família.

No que concerne à apresentação dos resultados, no próximo capítulo, estes vão ser analisados do geral para o particular, onde primeiramente irão ser descritas as principais categorias e subcategorias.

De salientar, que na tabelas que se seguem as categorias em *itálico* sugeriram *à posteriori*, a partir da análise das entrevistas.

Na tabela 1, encontram-se as principais categorias do estudo, bem como o somatório das ocorrências de cada uma delas, sendo possível, assim, verificar as categorias que foram mais mencionadas pelas entrevistadas.

Tabela 1

Resultados globais das categorias principais: estratégias de coping, stressores e recursos, em função das fases da pandemia.

Categorias		F1 ¹	F2 ²	F3 ³	F4 ⁴	Total
1. Estratégias de coping	1.1. <i>Coping</i> do nível dos relacionamentos	21	8	4	5	38
	1.2. <i>Coping</i> do nível macroambiental	14	3	3	-	21
	1.3. <i>Coping</i> do nível individual	24	14	9	8	55
	1.4. <i>Coping</i> focado nas emoções	9	5	4	7	25
2. Stressores	2.1. <i>Stressores</i> pessoais	10	1	2	4	17
	2.2. <i>Stressores</i> face à pandemia	9	10	13	24	56
	2.3. <i>Stressores</i> sociais	3	3	6	3	15
	2.4. <i>Stressores</i> do trabalho	46	8	12	8	74
	2.5. <i>Stressores</i> da família	58	8	11	10	87
	2.6. <i>Stressores</i> da relação trabalho-família	11	2	1	4	15
3. Recursos	3.1. Recursos associados à escola/creche	1	3	5		9
	3.2. Recursos da família	33	8	2		43
	3.3. Recursos organizacionais	8	2	1		11
	3.4. Recursos do trabalho	14	3	2		19
	3.5. Recursos pessoais					10

¹F1: 1º fase (início do 1º confinamento de março de 2020); ²F2: 2º fase (início do 1º desconfinamento em junho de 2020); ³F3: 3º fase (novembro e dezembro de 2020 e início de janeiro de 2021); ⁴F4: 4º fase (início do 2º confinamento em janeiro de 2021).

No que diz respeito às estratégias de *coping* foi possível constatar que a categoria que teve um maior destaque incidiu na estratégia de *coping* do nível individual. Esta é uma estratégia que integra um conjunto de atributos psicossociais e sociais dos indivíduos (Salin et al., 2020), capazes de minimizar o *stress* proveniente das situações *stressoras*. Por exemplo, como referiu a entrevistada 23, a estratégia de sair de casa, com vista a minimizar as emoções negativas resultantes de situações *stressoras*:

“Hoje apeteceu-me ir andar e fui à mercearia e isso a mim descansa-me e, não fui só passear, fui também buscar coisas para casa, ou seja, vou fazendo estas compensações psicológicas para me satisfazer, mas pronto isto para lhe dizer que de vez em quando preciso destas saídas.” (E23)

Importa ainda referir que as estratégias de *coping* de nível macroambiental foram as que apresentaram um menor número de ocorrências (e.g., serviços de suporte prestados pela sociedade).

Relativamente aos *stressores*, de todas as categorias mencionadas aquela que foi mais evidenciada pelas entrevistadas foi a categoria dos *stressores* da família, por exemplo a presença da família em casa foi uma das categorias mais mencionadas, pelas mulheres, uma vez que este *stressor* pode gerar momentos de distração durante a realização do trabalho laboral, isto é, situações que geram conflito com as tarefas do trabalho, tal como referiu a entrevistada 12:

“ter que trabalhar com crianças em casa não foi nada fácil porque há muita coisa para fazer... são chamadas, reuniões, e-mails... foi um bocado um choque.” (E12)

A categoria dos *stressores* do trabalho, à semelhança dos *stressores* da família, também foi bastante destacada pelas mulheres. A entrevistada 11 fez referência ao cansaço laboral:

“Eu trabalhava quase todos os dias até às 21:00h e isso era muito cansativo.” (E11)

No que diz respeito aos *stressores* menos mencionados foi possível constatar um número reduzido de ocorrências para a categoria dos *stressores* sociais (e.g., falta de contacto social com os colegas).

À semelhança dos *stressores*, a categoria dos recursos que foi mais salientada pelas mulheres foi, também, ao nível da família. Por exemplo, a entrevistada 21 fez referência ao apoio do cônjuge, ao nível das tarefas domésticas:

“nessa fase em termos da gestão das coisas da casa passou um bocadinho mais para o meu marido.”(E2)

A respeito dos recursos menos salientados foi possível verificar um reduzido número de ocorrências para as categorias dos recursos pessoais (e.g., resiliência) dos recursos organizacionais (e.g., responsabilidade organizacional).

Tal como é possível observar na tabela 1, importa, ainda, referir que a maioria das categorias foram mencionadas por mais mulheres durante a 1ª fase (início do 1º confinamento de 2020), à exceção de duas subcategorias da categoria dos *stressores* (*stressores* face à pandemia e *stressores* sociais) e uma subcategoria dos recursos (recursos associados à escola/creche). Importa referir que o número de ocorrências de *stressores* face à pandemia aumentou

na 4ª fase e os *stressores* sociais e os recursos associados à escola/ creche foram mais destacados na 3ª fase. De seguida, estes resultados vão ser analisados de forma mais aprofundada, através de uma análise mais específica, tendo em consideração as categorias e subcategorias apresentadas e as várias fases da situação pandémica, sendo elas: a 1ª fase (início do 1º confinamento de março de 2020), a 2ª fase (início do 1º desconfinamento de junho de 2020), a 3ª fase (novembro e dezembro de 2020) e a 4ª fase (início do 2º confinamento em janeiro de 2021).

3.1. Estratégias de *Coping*

3.1.1. Nível dos relacionamentos

Face aos *stressores* que foram referidos anteriormente e que ainda vão ser analisados de forma mais aprofundada, as participantes implementaram algumas estratégias de *coping*, com vista a lidarem melhor com as adversidades que foram surgindo, durante as várias fases da pandemia.

Na tabela 2, encontram-se as categorias e subcategorias que dizem respeito às estratégias de *coping* que foram mencionadas pelas mulheres. No que diz respeito às estratégias de *coping* dos relacionamentos, as mulheres fizeram referência às seguintes subcategorias: o acordo sobre as práticas do quotidiano, a manutenção do contacto social e o tempo em família (e.g., atividades em família, confinamento em família, tempo para estar com o filho e comunicação entre os elementos da família). No que diz respeito ao nível dos relacionamentos, a estratégia relacionada com o acordo sobre as práticas do quotidiano foi aquela que foi mais salientada pelas mulheres (N=9). Por exemplo, a entrevistada 22, durante a 1ª fase, fez referência ao acordo sobre as práticas do quotidiano, ao estabelecer um horário das tarefas das filhas, bem como também mencionou a estratégia de *coping* relacionada com o tempo em família, através da realização de dinâmicas em conjunto:

“o que eu fiz com elas foi estipular um horário dentro daquilo que eram as atividades que elas já tinham na escola, por exemplo, continuarem a estudar, a ler e terem espaço também para fazerem o que elas gostam... isto foi tudo escrito num horário que foi afixado na porta do quarto para elas irem vendo e irem gerindo. Depois de jantar propúnhamos sempre uma atividade em família, num dia fazíamos um jogo, noutra dia era o dia do cinema, do spa...sobretudo para serem atividades diversificadas, para não se aborrecerem e de alguma forma para elas estarem entretidas para nós conseguirmos trabalhar e ter alguns momentos em família.” (E22)

No entanto, importa referir que o acordo sobre as práticas do quotidiano só se verificou para a 1ª fase, uma vez que na 2ª fase não foi mencionada e na 3ª e 4ª fase houve um decréscimo de ocorrências em comparação com as fases anteriores.

Tabela 2A

Número de ocorrências face às várias estratégias de coping, em função das diferentes fases da pandemia

Categorias	Subcategorias	F1¹	F2²	F3³	F4⁴	Total
1. Coping ao nível dos relacionamentos	1.1. Acordo sobre as práticas do quotidiano	9	-	1	2	12
	1.2. Contacto social	4	4	3	2	13
	1.3. Tempo em família	2	3	-	1	6
	1.3.1. Atividades em família	3	-	-	-	3
	1.3.2. Confinamento em família	2	-	-	-	2
	1.3.3. Tempo em família	1	1	-	-	2
	1.3.4. Diálogos com a família	21	8	4	5	38
2. Coping ao nível macro-ambiental	Total	21	8	4	5	38
	2.1 Realização de tarefas em função da disponibilidade	4	-	-	-	4
	2.2. Serviços de suporte prestados pela sociedade	2	2	-	-	4
	2.2. Gestão do horário em função das circunstâncias	9	1	3	-	13
	Total	15	3	3	-	21
3. Coping ao nível individual	3.1. Comportamento reativo	2	1	1	1	5
	3.2. Segmentação	2	-	-	-	2
	3.3. Resiliência	1	-	-	-	1
	3.4. Aceitação	1	-	-	-	1
	3.5. Estar ocupada	1	1	1	2	5
	3.6. Ser prestável	-	2	-	-	2
	3.7. Sair de casa	7	8	2	3	20
	3.8. Antecipar tarefas	1	-	-	-	1
	3.9. Criar condições favoráveis ao trabalho	2	-	4	-	6
	3.10. Compensação	7	2	1	2	12
	Total	24	14	9	8	55

¹F1: 1ª fase (início do 1º confinamento de março de 2020); ²F2: 2ª fase (início do 1º desconfinamento em junho de 2020); ³F3: 3ª fase (novembro e dezembro de 2020 e início de janeiro de 2021); ⁴F4: 4ª fase (início do 2º confinamento em janeiro de 2021).

Tabela 3B

Número de ocorrências face às várias estratégias de coping, em função das diferentes fases da pandemia

Categorias	Subcategorias	F1¹	F2²	F3³	F4⁴	Total
4. Coping focado nas emoções	4.1. Atividades de lazer	5	1	2	4	12
	4.2. Pensamentos positivos	3	2	-	-	5
	4.3. Relativizar a situação	-	2	2	3	7
	4.4. Evitar ver as notícias	1	-	-	-	1
	Total	9	5	4	7	25
Número de participantes em cada fase*		23	23	16	20	

¹F1: 1º fase (início do 1º confinamento de março de 2020); ²F2: 2º fase (início do 1º desconfinamento em junho de 2020); ³F3: 3º fase (novembro e dezembro de 2020 e início de janeiro de 2021); ⁴F4: 4º fase (início do 2º confinamento em janeiro de 2021).

3.1.2. Nível macro ambiental

No que concerne às estratégias de *coping* do nível macroambiental, as mulheres mencionaram a realização de tarefas em função da disponibilidade do casal, os serviços de suporte prestados pela sociedade e a gestão do horário em função das circunstâncias. Esta última estratégia de *coping* foi a mais referida em comparação com as outras (N= 9). Por exemplo, a entrevistada 1, na 1º fase da pandemia, optou por gerir o seu horário em função das tarefas escolares do seu filho, de forma a oferecer apoio nesse sentido:

“Eu percebi que as coisas têm que se fazer como deve ser, então tinha que ver a telescola com ele, dar atenção, naquele período, e isso implicava começar a trabalhar mais cedo antes da telescola ou então eu começava a trabalhar depois da telescola para dar apoio, ou seja, fiz ali uma gestão de horários diferente porque tinha de pensar na minha família.” (E1)

A estratégia da gestão de horários em função das circunstâncias foi mencionada mais vezes durante a 1º fase, registando-se um decréscimo de ocorrências para as restantes fases.

3.1.3. Nível individual

O terceiro nível diz respeito às estratégias de *coping* individuais. Relativamente a esta categoria as participantes referiram as seguintes subcategorias: trabalhar quando os filhos estão ocupados, adotar um comportamento reativo, recorrer a estratégias de segmentação entre a vida pessoal e a vida profissional, a adoção de um comportamento resiliente, a adoção de comportamento de aceitação, estar ocupada, ser prestável, sair de casa, antecipar tarefas, criar condições favoráveis

ao trabalho e compensar o trabalho que não foi realizado. Aquelas que tiveram um maior número de ocorrências, ao longo das várias fases da pandemia, foram: a estratégia de sair de casa e a estratégia de compensação. Segue um exemplo da estratégia de sair de casa, durante a 2º fase da situação pandémica:

“Em junho consegui relaxar um bocadinho. Até conseguimos fazer uma coisa que já não fazíamos há muito tempo. Alugámos um turismo e conseguimos lidar com a situação de forma diferente. Consegui estar mais calma, consegui retornar um bocadinho a vida normal.” (E16)

A estratégia de sair de casa foi referida mais vezes durante a 2º fase (N=8) e a 1º fase (N=7), tendo-se verificado um decréscimo de ocorrências no que diz respeito aos outros momentos.

Para além do facto das pessoas saírem de casa, como forma para lidar com as situações *stressoras*, a estratégia de compensação também foi referida com o mesmo número de ocorrências (N=7). A entrevistada 10 fez referência à estratégia de compensar o trabalho que não foi realizado em outros horários:

“nós trabalhávamos à noite... no início dá para gerir... muitas das vezes ficava a trabalhar até à 1h da manhã porque às vezes temos trabalho acumulado, mas depois chegou um ponto que o cansaço acumulado foi-se apoderando tanto de mim como dele.” (E10)

Esta estratégia foi mais salientada durante a 1º fase e, depois voltou a haver uma diminuição de ocorrências para as outras fases (2º fase: N=2, 3º fase: N=1, 4º fase: N=2).

3.1.4. Coping focado nas emoções

Por último, seguem-se as estratégias de *coping* com foco nas emoções, por exemplo, as atividades de lazer, proteger os outros, os pensamentos positivos, relativizar a situação e evitar ver as notícias relativas à situação pandémica, foram as estratégias que foram mencionadas pelas mulheres. A primeira estratégia foi a que apresentou um maior número de ocorrências. Por exemplo, a entrevistada 20 referiu a prática de exercício físico e yoga de forma a gerir melhor as suas emoções:

“tive que gerir a tensão pessoal, mais minha e comecei a fazer mais ginástica e yoga. Porque começaram problemas de sono em mim e no meu marido também.” (E20)

A estratégia de implementar atividades de lazer foi mencionada por mais mulheres durante a 1ª fase (N=5), uma vez que na 2ª fase (N=1), na 3ª fase (N=2) e na 4ª fase (N=4) esta estratégia não foi referida por tantas mulheres, em comparação com o início do 1º confinamento de 2020 (1ª fase).

3.2. Stressores

3.2.1. Stressores pessoais

Através da tabela 3 é possível observar as várias categorias e subcategorias de *stressores* que foram mencionados pelas entrevistadas.

No que diz respeito aos *stressores* pessoais, as participantes mencionaram os seguintes: a presença de emoções negativas, a falta de tempo para o indivíduo e a preocupação ao nível da educação dos filhos. Por exemplo, a entrevistada 9 refere a forma como se sentiu no início da situação pandémica, por não conseguir oferecer o apoio necessário ao nível da educação do seu filho:

“Portanto, às vezes, eu sentia que, por vezes, não estava a dar o apoio necessário e isso tornava-se muito frustrante porque quando queremos e desejamos muito dar a atenção necessária e, por outro lado, temos de nos concentrar noutras coisas... a pessoa irrita-se mais facilmente e, portanto, se calhar houve alguns dias e que estive mais sensível ou mais irritada e frustrada.” (E9)

Todos os *stressores* tiveram um maior destaque na 1ª fase (N=10), em comparação com as restantes, e aquele que foi mencionado por mais mulheres foi a preocupação ao nível da educação dos seus filhos, durante os primeiros meses de confinamento (N=6).

De referir que a 2ª fase, marcada pelo início do desconfinamento, foi aquela onde se verificaram menos ocorrências ao nível dos *stressores* pessoais (N=1), uma vez que apenas uma mulher fez referência a um *stressor* pessoal, a presença de emoções negativas.

Tabela 3A

Número de ocorrências face aos vários stressores, em função das diferentes fases da pandemia

Categorias	Subcategorias	F1¹	F2²	F3³	F4⁴	Total
1. Stressores pessoais	1.1. <i>Emoções negativas</i>	1	1	-	2	4
	1.2. <i>Falta de tempo para o indivíduo</i>	3	-	1	1	5
	1.3. <i>Preocupação ao nível da educação dos filhos</i>	6	-	1	1	8
	Total	10	1	2	4	17
2. Stressores face à pandemia	2.1. <i>Familiares infetados</i>	-	-	1	2	3
	2.2. <i>Falta de liberdade</i>	5	2	1	2	10
	2.3. <i>Atual situação pandémica</i>	-	-	1	6	7
	2.4. <i>Cansaço face à situação pandémica</i>	1	-	-	5	6
	2.5. <i>Relações interpessoais dos filhos</i>	-	1	3	-	4
	2.6. <i>Desleixo de terceiros</i>	-	1	1	-	2
	2.7. <i>Insegurança face à situação pandémica</i>	-	1	2	-	3
	2.8. <i>Presença de emoções negativas</i>	3	5	4	9	21
	Total	9	10	13	24	56
3. Stressores sociais	3.1. <i>Falta de contacto social com os colegas</i>	1	1	3	1	6
	3.2. <i>Falta de contacto social com a família e amigos</i>	2	2	3	2	9
	Total	3	3	6	3	15
4. Stressores do trabalho	4.1. <i>Ausência de suporte no trabalho</i>	1	1	-	1	3
	4.2. <i>Imprevistos</i>	1	-	1	-	2
	4.3. <i>Dificuldade em “desligar”</i>	2	-	-	1	3
	4.4. <i>Gestão do tempo</i>	6	-	1	1	8
	4.5. <i>Cumprimento de horários</i>	3	-	1	-	4
	4.6. <i>Tensão</i>	1	-	1	-	2
	4.7. <i>Preocupação</i>	4	-	-	-	4
	4.8. <i>Necessidade de supervisão</i>	1	-	-	-	1
	4.9. <i>Trabalho presencial</i>	1	-	3	-	4

¹F1: 1º fase (início do 1º confinamento de março de 2020); ²F2: 2º fase (início do 1º desconfinamento em junho de 2020); ³F3: 3º fase (novembro e dezembro de 2020 e início de janeiro de 2021); ⁴F4: 4º fase (início do 2º confinamento em janeiro de 2021).

Tabela 4B

Número de ocorrências face aos vários stressores, em função das diferentes fases da pandemia

4. Stressores do trabalho	4.10. Emoções negativas	3	1	1	-	5
	4.11. Situação financeira	1	1	-	1	3
	4.12. Ferramentas de trabalho	4	-	1	-	5
	4.13. Quantidade de trabalho	6	-	2	2	10
	4.14. Produtividade	5	1	1	1	8
	4.15. Cansaço laboral	7	4	-	1	12
	Total	46	8	12	8	74
5. Stressores da família	5.1. Ausência de recursos familiares	4	1	4	-	9
	5.2. Falta de ferramentas de trabalho	3	-	-	1	4
	5.3. Tarefas domésticas	3	-	-	1	4
	5.4. Distrações e interrupções	7	-	2	1	10
	5.5. Encargo de terceiros	2	-	-	1	3
	5.6. Apoio escolar	12	3	3	3	21
	5.7. Prestação de cuidados dos filhos	7	3	-	-	10
	5.8. Educação dos filhos	3	-	1	-	4
	5.9. Dificuldade de concentração	3	-	-	-	3
	5.10. Presença da família	14	1	1	3	19
	Total	58	8	11	10	87
6. Stressores da relação trabalho-família	6.1. Múltiplos papéis	2	-	-	2	4
	6.2. Interferência entre as esferas	6	2	1	2	11
	Total	8	2	1	4	15
Número de participantes em cada fase*		23	23	16	20	

¹F1: 1º fase (início do 1º confinamento de março de 2020); ²F2: 2º fase (início do 1º desconfinamento em junho de 2020); ³F3: 3º fase (novembro e dezembro de 2020 e início de janeiro de 2021); ⁴F4: 4º fase (início do 2º confinamento em janeiro de 2021).

3.2.2. Stressores face à situação pandémica

Relativamente aos *stressores* face à situação pandémica as participantes mencionaram: o facto de terem tido familiares infetados pelo vírus SARS-CoV-2, a falta de liberdade, a atual situação pandémica, o isolamento social, o cansaço, as relações interpessoais dos filhos, o desleixo de terceiros, as condições de trabalho, o sentimento de insegurança e a presença de emoções negativas face à pandemia. A falta de liberdade foi o *stressor* que foi mais referido pelas

participantes durante a 1º fase (N=5). A entrevistada 18 fez referência à falta de liberdade, como um *stressor* que esteve presente durante a 1º fase:

“Havia dias em que me sentia muito abafada porque não sai de casa. Eu precisava mesmo de sair, fazer coisas, ver coisas e esse aspeto foi complicado...” (E18)

Embora também tenha sido mencionado nas restantes fases (2º fase: N=2, 3º fase: N=1, 4º fase: N=2) teve um maior destaque na 1º fase.

De referir que a partir da 3º fase surgiu um novo *stressor* que não tinha sido mencionado na 1º fase e na 2º fase, que diz respeito aos *stressores* face à pandemia. Por exemplo, a a entrevistada 8 fez referência às consequências negativas que a situação pandémica desencadeou na sua vida:

“a nova fase pandémica trouxe-me preocupação grande e acrescida pela razão já antes evocada e que se prende com o bem-estar e proteção da minha avó e também da minha filha. Ainda que eu tenha sido vacinada, a preocupação enquanto possível transmissora mantém-se.” (E8)

Este *stressor*, em comparação com a 3º fase, apresentou um maior número de ocorrências na 4º fase (N=6). Com o surgimento da nova fase pandémica algumas mulheres ficaram mais receosas com o aumento de casos positivos à COVID-19, o que gerou uma preocupação mais acrescida, pela situação pandémica que foi experienciada (N=6).

No que diz respeito ao cansaço laboral, segue-se um exemplo desse *stressor* mencionado pela entrevistada 5:

“Neste momento sinto-me um pouco mais cansada e angustiada com a situação em que vivemos.” (E5)

Verificou-se um aumento de ocorrências do *stressor* associado ao cansaço laboral para a 4º fase (N=5), uma vez que, algumas mulheres, mencionaram que com o surgimento do 2º confinamento em 2021 os níveis de cansaço aumentaram substancialmente.

Por último, segue-se a presença de emoções e sentimentos negativos face à pandemia. Por exemplo, a entrevistada 19 mencionou a presença de emoções negativas durante a 4º fase da situação pandémica:

“Há dias em que me sinto muito aborrecida. Há dias em que me sinto muito triste. O facto de estar fechada... de não saber o que vai acontecer e quando vai passar... também me deixa angustiada.” (E19)

O *stressor* relativo à presença de emoções negativas foi referido por um maior número de mulheres durante a 4ª fase (N=9) em comparação com as restantes fases (1ª fase: N=3, 2ª fase: N=5 e 3ª fase: N=4).

3.2.3. Stressores sociais

Devido à situação pandémica foi necessário estabelecer isolamento social entre as pessoas e, assim, surgiram *stressores* sociais a esse respeito, nomeadamente a falta de contacto social com os colegas, com a família e amigos. Por exemplo, a entrevistada 1 referiu, precisamente, a importância que o contacto social tem na sua vida:

“Faz falta ver pessoas porque a parte social é muito importante e nós éramos muito sociáveis com a família e amigos e notámos isso. Faz-nos falta essa parte do carinho, do afeto, de estar com as pessoas, de falar com as pessoas que não é a mesma coisa que fazer um zoom.” (E1)

Ambos os *stressores* apresentaram o mesmo número de ocorrências para a 3ª fase (N=3) (1ª fase: N=3, 2ª fase: N=3, 3ª fase: N=3).

3.2.4. Stressores do trabalho

No que concerne aos *stressores* do trabalho as participantes mencionaram os seguintes: a ausência de suporte no local de trabalho, os imprevistos, a dificuldade em “desligar” do trabalho, a gestão do tempo, a carga horária, cumprir prazos, a tensão, a preocupação, a necessidade de supervisão, o regresso ao trabalho presencial, as emoções negativas, a situação financeira, as ferramentas de trabalho, a quantidade de trabalho, a produtividade e o cansaço.

Os *stressores* do trabalho que foram mencionados mais vezes foram: a gestão do tempo, a quantidade de trabalho, a diminuição de produtividade e o cansaço laboral. Mais especificamente aquele que teve um maior número de ocorrências foi o *stressor* associado ao cansaço laboral, durante os primeiros meses do 1º confinamento (N=7). Segue-se um exemplo do cansaço que foi sentido pela participante 1:

“notei muita diferença, ou seja, o meu trabalho não rendia tanto e eu depois precisava de trabalhar até mais tarde e estava mais cansada.” (E1)

De referir, que todos estes *stressores* foram referidos mais vezes na 1º fase (N=46) em comparação com os restantes momentos (2º fase: N=8, 3º fase: N= 12; 4º fase: N= 8).

A dificuldade de gestão do tempo também foi uma das subcategorias que foi mencionada por um maior número de mulheres. Por exemplo, a entrevistada 2 mencionou a presença desse *stressor* durante a 1º fase:

“Principalmente em março, com a gestão de ter bebé em casa, ter que ter que trabalhar foi sem dúvida um desafio enorme, e está a ser ainda... de aprender a gerir o tempo de uma forma mais produtiva possível de formar não descurar nem o trabalho nem a parte familiar, nem sobretudo a saúde mental.” (E2)

A dificuldade de gestão do tempo foi mencionada por 6 mulheres, durante a 1º fase da situação pandémica. No entanto, não foi mencionado nem na 2º fase nem na 3º fase e durante a 4º fase foi mencionada apenas por uma entrevistada.

A quantidade de trabalho também apresentou algum realce. A entrevistada 21 fez referência ao facto de ter sentido uma maior quantidade de trabalho, durante a 1º fase da situação pandémica:

“eu sentia que havia muito mais trabalho a fazer fora das explicações do que de forma presencial. Eu não conseguia chegar a todos da mesma maneiras e, portanto, acabavam por ficar muitas dúvidas para esclarecer e depois eu via-me perante a obrigação, não pelo meu empregador, mas pela minha consciência, de no final do dia, das minha horas de trabalho, ficar a esclarecer dúvidas que tinham ficado por esclarecer e enviar as resoluções detalhadas aos alunos... e acabou por ser um trabalho de mais de 40 horas nesse sentido.” (E21)

Esta subcategoria foi referida por mais mulheres durante a 1º fase (N=6), face às restantes (2º fase: N=0, 3º fase: N= 2, 4ª fase: N=2).

Por último segue-se a diminuição de produtividade, este também foi um dos *stressores* que foi mais referido (N=5). Segue-se um exemplo dado pela participante 2, que referiu que durante a 1º fase da situação pandémica sentiu uma diminuição dos níveis de produtividade:

“Claramente fui muito menos produtiva, não trabalhei nem se calhar 80% daquilo que poderia ter trabalhado porque tinha muitas distrações”. (E2)

No entanto, apenas se verificou esse número de ocorrências para a 1º fase, uma vez que na 2º fase, na 3º fase e na 4º fase esse *stressor* foi mencionado apenas por uma mulher.

3.2.5. Stressores da família

No que diz respeito aos *stressores* da família, as mulheres referiram: a ausência de recursos familiares, a falta de ferramentas de trabalho, as tarefas domésticas, as distrações e interrupções, o encargo de terceiros, o apoio escolar, a prestação de cuidados dos filhos, a educação dos filhos, a dificuldade de concentração e a presença da família em casa. De todos os *stressores* mencionados aquele que teve um maior número de ocorrências (N=14) foi a presença da família no mesmo espaço físico, durante a 1º fase da situação pandémica. Segue-se o testemunho da entrevistada 17 acerca da presença desse *stressor* durante a 1º fase:

“...numa primeira fase o impacto foi bastante complexo porque uma coisa é estar em casa porque me apetece estar, outra coisa é estar em casa por imposição e a obrigatoriedade e/ou necessidade do convívio 24/7 com a família, num modelo diferente...uma coisa era estarmos todos juntos ao fim de semana, outra coisa era estarmos todos em casa a trabalhar. Não foi muito fácil, o primeiro mês não foi mesmo nada fácil.” (E17)

No entanto, na 2º fase e na 3º fase apenas uma mulher fez referência a esse *stressor* havendo, assim, um decréscimo acentuado de ocorrências para ambos os momentos (N=1). No que diz respeito à 4º fase foram registadas 3 ocorrências, ou seja, registou-se também uma diminuição de registos em comparação com a 1º fase (N=14).

A seguir ao *stressor* associado à presença da família aquele que foi mencionado mais vezes foi o apoio escolar (N=12). Por exemplo, a entrevistada 5 fez referência à dificuldade que sentiu ao nível da prestação de apoio escolar ao filho, mais uma vez, durante os primeiros meses do 1º confinamento:

“Na prática tive que ser professora também, quer dizer foi uma parte muito complicada de gerir... a questão das aulas com ele e o apoio que era necessário, mesmo ao nível de questões técnicas.” (E12)

Mais uma vez, este *stressor* foi destacado apenas para a 1º fase uma vez que na 2º fase, na 3º fase e na 4º fase apenas três mulheres fizeram referência a esse *stressor*.

Para além do apoio escolar a prestação de cuidados aos filhos também foi uma das categorias que foi mais vezes mencionada pelas praticantes (N=7), na medida em que, muitas das vezes, algumas mulheres sentiram dificuldade em gerir o seu trabalho com a prestação de cuidados aos filhos. A entrevistada 9 referiu mencionou esse *stressor*, durante a 1º fase da situação pandémica:

“como é que eu iria ficar em teletrabalho e continuar a tomar conta de uma criança de 4 anos... ela requer ainda muita atenção e acaba por não entender muito bem que os pais estão em casa, mas estão a trabalhar e, portanto, inicialmente pensei que seria quase impossível conseguir executar as minhas tarefas enquanto profissional e dar a atenção necessária à minha filha.” (E9)

No entanto, foi possível verificar uma diminuição do número de ocorrências na 2º fase (N=3) e uma ausência de ocorrências para a 3º fase e 4º fase.

À semelhança do *stressor* relacionado com a prestação de cuidados dos filhos, as distrações e as interrupções também contaram com o mesmo número de ocorrências (N=7) para a 1º fase. A entrevistada 1 referiu a presença de distrações e interrupções, durante a 1º fase:

“Nos primeiros tempos foi difícil... porque era muita gente em casa a falar ao mesmo tempo e a criar distração, ou seja, tivemos que criar aqui algumas regras, não foi fácil para nenhum de nós.” (E1)

No entanto, foi possível verificar uma diminuição do número de ocorrências na 2º fase (N=3) e uma ausência de ocorrências para a 3º fase e 4º fase.

3.2.6. Stressores da relação trabalho-família

Por último, seguem-se os *stressores* associados à relação trabalho-família. A respeito dessa categoria as participantes fizeram referência aos múltiplos papéis e à interferência das esferas. A interferência das esferas foi o *stressor* que foi mais vezes mencionado. Segue-se um exemplo do *stressor* interferência das esferas, referido pela participante 12, a respeito da 1º fase:

“É assim, já não era fácil deixar o trabalho no trabalho porque tinha que responder aos e-mails dos pais, corrigir fichas e planificar coisas... e nesse trabalho ainda era mais complicado porque não era fácil limitar os horários e, por isso, ficava muito difícil separar a vida pessoal da profissional, já não é fácil na minha profissão, mas em teletrabalho é muito mais difícil. Nessa altura, era quase impossível.” (E12)

Este *stressor* apresentou um maior número de ocorrência durante a 1º fase (N=9) em comparação com a 2º fase (N=2), a 3º fase (N=1) e a 4º fase (N=4).

3.3. Consequências negativas da interferência entre as esferas

No que diz respeito às consequências negativas da interferência entre as esferas as participantes fizeram referência a três tipos de conflito: o conflito baseado na tensão, o conflito baseado no tempo e o conflito baseado no comportamento. Assim como também salientaram o impacto negativo que a experiência em teletrabalho desencadeou a nível emocional, bem como o facto de os filhos não terem recebido o apoio necessário (e.g., filhos em autogestão) (ver anexo F). O conflito baseado no tempo foi a consequência negativa mais salientada pelas entrevistadas (N=15). Por exemplo, a entrevistada 7 mencionou o conflito baseado no tempo como consequência negativa da interferência entre as esferas:

“enquanto eu estive no período de confinamento a minha vida era sótão-cozinha-quarto, portanto, eu essencialmente parecia que trabalhava e depois ia, num bocadinho, à cozinha fazer o almoço e depois deitava-me porque não tinha tempo para mais nada... foi complicado de gerir a vida cá em casa” (E7)

3.4. Recursos

3.4.1. Recursos associados à escola/creche

No que diz respeito aos recursos associados à escola/ creche. Esse recurso foi mencionado, por exemplo, pela entrevistada 6 ao referir que os níveis de produtividade laboral aumentaram desde o momento em que o filho regressou à creche, ou seja, durante a 3º fase da pandemia:

“Agora o meu filho já está na creche desde setembro e eu consigo ser muito mais produtiva e eu olho para trás e penso como é que eu trabalhava em maio e junho?” (E6)

Este recurso foi mencionado por um maior número de participantes na 3º fase (N=5). uma vez que os estabelecimentos de ensino voltaram a estar em funcionamento a partir dessa altura, o que veio facilitar a realização do trabalho laboral destas mulheres, em comparação com a 1º fase (N=1), a 2º fase (N=3) e a 3º fase (N=5).

Tabela 5A

Número de ocorrências face aos vários recursos, em função das diferentes fases da pandemia

Categorias		Subcategorias	F1 ¹	F2 ²	F3 ³	Total
1.Recurso s associados à escola/creche			1	3	5	9
2.Recurso s da família	2.1. Equilíbrio familiar		3	-	-	3
	2.2. Espaço físico para a família		3	-	-	3
	2.3. Apoio do cônjuge	2.3.1. Apoio moral	1	-	-	1
		2.3.2. Compreensão	2	2	-	4
		2.3.3. Prestação de cuidados	4	1	-	5
		2.3.4. Tarefas domésticas	12	2	-	14
	2.4. Apoio de familiares		3	3	2	8
	2.5. Apoio dos filhos		3	-	-	3
	2.6. Comportamento do filho		2	-	-	2
	Total		33	8	2	43
3.Recurso s organizacionais	3.1. Apoio da chefia		7	1	-	8
	3.2. Responsabilidade organizacional		1	1	1	3
	Total		8	2	1	11
4.Recurso s do trabalho	4.1. Ferramentas de trabalho		3	-	-	3
	4.2. Colaboração por parte dos alunos/ pacientes		1	1	-	2
	4.3. Apoio dos colegas		6	2	1	9
	4.4. Flexibilidade do horário laboral		4	-	1	5
	Total		14	3	2	19
	Número de participantes em cada fase*		23	23	16	

¹F1: 1º fase (início do 1º confinamento de março de 2020); ²F2: 2º fase (início do 1º desconfinamento em junho de 2020); ³F3: 3º fase (novembro e dezembro de 2020 e início de janeiro de 2021); ⁴F4: 4º fase (início do 2º confinamento em janeiro de 2021).

3.4.2. Recursos da família

No que concerne aos recursos da família as participantes mencionaram: o equilíbrio familiar, o espaço físico para a família, o apoio do cônjuge (e.g., apoio moral, compreensão, prestação de cuidados e tarefas domésticas), o apoio de familiares, apoio dos filhos e o comportamento dos filhos. O apoio do cônjuge ao nível da execução das tarefas domésticas, foi o recurso da família que foi mencionado por mais de metade das entrevistadas (N=12). A entrevistada 21 salientou o apoio do cônjuge ao nível das tarefas domésticas, durante a 1ª fase da pandemia:

“A divisão de tarefas domésticas correu bastante bem, o meu marido ajudava bastante e inverteram-se aqui um bocadinho os papeis.” (E21)

No entanto, essa ocorrência só se verificou durante a 1º fase (N=12), uma vez que houve uma diminuição de ocorrências para a 2º fase (N=2) e uma ausência de ocorrências durante a 3º fase.

De referir que em todas as subcategorias foi possível observar uma diminuição/ ausência de ocorrências a respeito da 2º fase e da 3º fase, em comparação com a 1º fase. Como é o caso dos seguintes recursos: o equilíbrio familiar, o espaço físico para a família, o apoio moral do cônjuge, o apoio dos filhos e o comportamento dos filhos. Tendo sido possível verificar uma ausência destes recursos para a 2º fase e para a 3º fase.

3.4.3. Recursos Organizacionais

As participantes apontaram apenas dois tipos de recursos ao nível organizacional: o apoio da chefia e a responsabilidade organizacional. Destes dois aquele que foi mais salientado foi o apoio da chefia (N=7). Por exemplo, a entrevistada 2 salientou o apoio da chefia como facilitador da relação trabalho-família, durante a 1º fase da pandemia:

“Acima de tudo tenho bastante sorte com a minha chefe porque sempre me deu muita tranquilidade em transmitir muita tranquilidade ao dizer: isto é uma situação excecional, portanto sabemos que não vais trabalhar da mesma forma não te preocupes aproveita também para estares com a tua filha, aproveita este tempo.” (E2)

No entanto apenas foi destacada para a 1º fase da situação pandémica, uma vez que na 2º fase apenas foi registada uma ocorrência e na 3º fase não foi referida.

3.4.4. Recursos do trabalho

Para além dos recursos mencionados, as participantes referiam ainda recursos relacionados com o trabalho, nomeadamente as ferramentas de trabalho, a colaboração por parte das pessoas, o apoio dos colegas e a flexibilidade do horário laboral. O apoio dos colegas foi o recurso do trabalho com mais ocorrências (N=6) durante a 1º fase. Um exemplo do apoio dos colegas como recurso do trabalho foi apresentado pela entrevistada 11, durante a 1º fase da pandemia:

“Profissionalmente acho que foi o facto de ter colegas com quem poderia desabafar e debater algumas questões” (E11)

Apesar de também ter sido mencionado nos outros momentos da pandemia houve um decréscimo de ocorrências em comparação com o início do confinamento (1º fase).

De referir que se verificou uma ausência de recursos do trabalho, em algumas fases da pandemia. Por exemplo, a disponibilização de ferramentas de trabalho foi referida apenas por três mulheres, durante a 1º fase da pandemia e, no que diz respeito à 2º fase e à 3º fase foi possível verificar uma ausência desse recurso.

3.4.2. Recursos individuais

Tabela 6

Número de ocorrência face aos recursos pessoais

	Categoriais	Total
5. Recursos pessoais	5.1. <i>Capacidade de regulação das emoções</i>	1
	5.2. Resiliência	1
	5.3. Otimismo	4
	5.4. Organização e planeamento	1
	5.5. <i>Capacidade de adaptação</i>	3

Por último, seguem-se os recursos individuais. De referir que para esta categoria não foi realizada uma comparação entre as várias fases, devido ao facto de ser constituída por subcategorias que dizem respeito a características individuais com tendência para terem alguma estabilidade temporal. Desta forma, as mulheres fizeram referência aos seguintes: capacidade de regulação das emoções, resiliência, otimismo, organização e planeamento e a capacidade de adaptação. Aquele que teve um maior número de ocorrências foi o otimismo (N= 4), por exemplo a entrevistada 13 fez referência ao facto de se considerar uma pessoa otimista, ao tentar retirar os aspetos positivos que surgem com as circunstâncias mais adversas:

“sempre fui uma pessoa muito positiva e realmente perdemos uma série de coisas, mas também ganhámos uma série delas” (E13)

3.5. Aspetos positivos ao nível do teletrabalho e a articulação com a família

Apesar de terem surgido vários desafios ao nível da articulação trabalho-família foi possível verificar que, *à posteriori*, surgiram aspetos positivos na vida pessoal e profissional de algumas mulheres. Na medida em foram mencionados os seguintes aspetos: a aquisição de novas aprendizagens, um fortalecimento da relação familiar, uma redução do tempo e custos de deslocações, uma gestão mais eficaz das tarefas domésticas, a oportunidade de trabalhar no conforto de casa, o aumento do tempo em família, a possibilidade de acompanhar os filhos nas mais diversas tarefas e uma gestão do tempo mais eficaz em regime de teletrabalho (ver anexo G).

Os aspetos positivos que tiveram um maior número de ocorrências (N=11) foram os seguintes: a gestão do tempo mais eficaz e a redução do tempo e custos em deslocações. Por exemplo, a entrevistada 15 referiu a forma como passou a gerir o seu tempo em regime de teletrabalho:

“eu adaptei-me lindamente ao teletrabalho. Consigo gerir o meu tempo muito bem, de outra forma. Antes não tinha tempo para nada e agora tenho tempo para tudo.” (E15)

Assim como a melhor gestão do tempo, as mulheres também fizeram referência a outro aspeto, com o mesmo número de ocorrências, que se prende com a redução do tempo e custos em deslocações de casa ao local de trabalho. As entrevistadas 1 e 4 mencionaram esse aspeto:

“A nível profissional eu ganhei tempo, porque não me desloco e ao não me deslocar em transportes demorava uma hora para lá e uma hora para cá, por isso podemos dizer que eu ganhei duas horas no meu dia.” (E1)

“Isto também me permitiu poupar imenso dinheiro em deslocações.” (E4)

3.6. Aprendizagens ao nível pessoal

No final das entrevistas as participantes foram questionadas acerca das aprendizagens pessoais que adquiriam com a experiência em teletrabalho e a articulação trabalho-família, durante a situação pandémica. Estas fizeram referências às seguintes aprendizagens: dar mais valor ao que é importante, aceitar as circunstâncias, a capacidade de adaptação e gerir as emoções (ver anexo H). De todas estas aprendizagens aquela que foi referida por um maior número de participantes (N=10) prendeu-se com o facto de dar mais valor ao que é, de facto, importante para a pessoa. Por exemplo, a entrevistada 3 fez referência a essa aprendizagem pessoal:

“acima de tudo dar valor aquilo que é realmente importante, isto é, dar valor aquilo que valorizávamos porque antes eram coisas do dia-a-dia que tomávamos como garantidas.” (E3)

Capítulo IV. Discussão e conclusão

O presente estudo teve como finalidade contribuir para o estado da arte acerca das estratégias que as mulheres, com filhos, implementaram ao nível da articulação trabalho-família, durante um período marcado pela pandemia por COVID-19. Assim como também teve como propósito perceber quais foram os *stressores*, os recursos e as consequências negativas da interferência entre as esferas que estiveram presentes, durante as várias fases da pandemia.

Tal como foi possível observar através dos resultados apresentados, a nível global, as estratégias de *coping* que foram mais salientadas pelas mulheres incidiram ao nível individual. No que diz respeito à categoria dos *stressores* e dos recursos, foi possível constatar que a família foi destacada para ambas as categorias, ou seja, a família foi mencionada como sendo o *stressor* e o recurso mais evidenciado, pelas mulheres. Relativamente às consequências negativas da interferência entre as esferas foi possível verificar que o conflito baseado no tempo foi mencionado por mais entrevistadas. Por último, no que concerne aos aspetos positivos que resultaram da experiência em teletrabalho com a articulação trabalho-família verificou-se que aqueles que foram mais realçados incidiram ao nível da gestão do tempo e da redução do tempo e custo em deslocações para o local de trabalho.

Agora que foram recordados os resultados globais, importa salientar alguns aspetos mais específicos, por exemplo, no que diz respeito às estratégias de *coping*, verificou-se uma grande diversidade de estratégias implementadas, em comparação com as várias entrevistadas. Tal como já foi mencionado, a categoria das estratégias de *coping* que teve um maior destaque incidiu no nível individual e aquelas que foram mais salientadas, ambas durante a 1ª fase, foram: a necessidade de sair de casa e a estratégia de compensação. A estratégia de sair de casa poderá ser explicada pela situação pandémica que o país atravessou, o que exigiu que as pessoas estivessem mais isoladas e, por isso, algumas mulheres, sentiram a necessidade de saírem de casa para lidarem melhor com as situações *stressoras*. À semelhança do estudo de Tavares et al. (2020), as estratégias de compensação, também, foram implementadas por estas mulheres, com vista a realizarem o seu trabalho laboral noutro horário mais conveniente, de forma a conseguirem fazer uma melhor gestão da articulação trabalho-família. Ainda no que diz respeito ao nível individual de *coping*, para além das estratégias mencionadas, as mulheres também fizeram referência, por exemplo, à adoção de comportamentos reativos (e.g., organização e planeamento de tarefas), tal como Hall (1992) sugeriu no seu modelo, bem como a adoção de estratégias de segmentação ao preferirem separar a vida profissional da vida pessoal (Clark et al., 2014) e a opção por criarem condições favoráveis ao trabalho (e.g., criar um espaço

destinado apenas para o trabalho laboral) (Crugeira, 2015; Shaw et al., 2015; Tietze, 2002; Hope, 2020).

Para além das estratégias de *coping* de nível individual, foram também implementadas estratégias ao nível dos relacionamentos (e.g., acordo sobre as práticas do quotidiano) e ao nível macroambiental (e.g., gestão dos horários em função das circunstâncias), como também se verificou no estudo de Salin et al. (2020).

Ainda no que diz respeito às estratégias de *coping* também foram mencionadas estratégias focadas nas emoções, como por exemplo o foco nos pensamentos positivos (Clark et al., 2014) e a implementação de atividades de lazer (e.g., prática de exercício físico).

Face ao que foi referido, é importante salientar que todas as estratégias de *coping* foram mencionadas mais vezes na 1ª fase da situação pandémica, o que poderá ser explicado pela mudança abrupta de rotinas, na vida destas mulheres. Estas experienciaram situações com que nunca se tinham deparado anteriormente, como, por exemplo o facto de terem estado expostas a um novo regime de trabalho, aliado ao facto de terem tido, muitas das vezes, a presença da família durante a realização do seu trabalho laboral. Desta forma, num curto espaço de tempo, tiveram que implementar algumas estratégias para conseguirem lidar melhor com as situações *stressoras* que foram surgindo.

Face ao que foi referido, importa referir que as entrevistadas fizeram referência a algumas estratégias de *coping*, que ainda não tinham sido mencionadas nos estudos apresentados anteriormente. Desta forma, relativamente ao nível dos relacionamentos, verificou-se que a estratégia associada ao confinamento em família, como forma de colmatar o isolamento social, foi uma delas. No que diz respeito às estratégias de *coping* individuais, foi possível verificar que, também, sugeriram algumas estratégias novas (e.g., resiliência, aceitação, estar ocupada, ser prestável, sair de casa e antecipar tarefas), bem como ao nível das estratégias de *coping* focadas nas emoções (e.g., evitar ver as notícias).

Relativamente aos *stressores*, através dos resultados verificou-se uma maior incidência de *stressores* da família onde, à semelhança do estudo de Grugeira (2015), que foi realizado anos antes do início da pandemia, a presença da família teve um destaque especial em regime de teletrabalho. De referir que, no presente estudo, foi possível verificar um contributo que, com base no nosso conhecimento, não foi realçado na literatura. Este prende-se com a descida acentuada de ocorrências a respeito dos *stressores* da família, entre a 1ª fase e as restantes fases, especialmente entre a 1ª fase e a 2ª fase, o que pode ser explicado pelo regresso dos filhos ao ensino presencial, o que permitiu que as mulheres tivessem condições mais favoráveis para trabalhar a partir de casa.

À semelhança do estudo de Marchetti et al. (2020), no que concerne aos *stressores* pessoais, foi possível verificar que as mulheres sentiram que não conseguiram oferecer um acompanhamento parental adequado às necessidades dos seus filhos, uma vez que os pais experienciaram, sobretudo na 1º fase, uma preocupação ao nível da educação dos filhos. Como consequência, algumas mulheres referiram que, em muitas situações, os filhos encontravam-se em autogestão, isto é, sem supervisão parental. Para além dos *stressores* mencionados, os *stressores* face à pandemia também foram ao encontro dos estudos mais recentes face à situação pandémica, na medida em que as mulheres referiram que os níveis de emoções negativas aumentaram substancialmente, desde o início da pandemia (Marchetti et al., 2020). No entanto, curiosamente, no presente estudo os *stressores* sociais não revelaram ter um grande impacto na vida destas mulheres e uma explicação para este resultado poderá estar relacionada com a manutenção do contacto social, através da utilização das ferramentas de comunicação à distância (e.g., chamadas telefónicas, videochamadas).

Ao nível dos *stressores* do trabalho, também se verificou, tal como no estudo de Tavares et al. (2020), uma maior incidência dos mesmos para a 1º fase, em comparação com as restantes, como, por exemplo a dificuldade na gestão do tempo.

Tal como foi referido anteriormente, estas mulheres experienciaram *stressores* ao nível da relação trabalho-família ao referirem, por exemplo, uma interferência entre as esferas, resultando muitas das vezes, em consequências negativas na relação trabalho-família. Nesta ótica, a principal consequência negativa que foi mencionada, pelas mulheres, incidiu ao nível do conflito trabalho-família, baseado no tempo. Este resultado poderá dever-se ao facto de algumas mulheres terem estado encarregadas de atender a múltiplos papéis e, por isso, podem ter tido dificuldades em gerir a sua vida pessoal e profissional, uma vez que nem sempre foi possível conciliar as duas esferas de forma equitativa.

Face ao que foi referido, foi possível verificar a presença de alguns *stressores* em comum como os estudos apresentados anteriormente. No entanto, também, é importante referir que surgiram novas subcategorias ao nível dos *stressores* pessoais (e.g., falta de tempo para o indivíduo), dos *stressores* face à pandemia (e.g., cansaço face à situação pandémica), dos *stressores* do trabalho (e.g., situação financeira), dos *stressores* da família (e.g., educação dos filhos) e dos *stressores* da relação trabalho-família (e.g., múltiplos papéis).

Desta forma, foi essencial perceber que tipo de recursos é que estiveram disponíveis na vida destas mulheres, durante as várias fases da situação pandémica, uma vez que os recursos permitem reduzir o impacto negativo provocado pelos *stressores* (Schaufeli & Bakker, 2004, p. 296).

A partir dos resultados relativos à temática dos recursos, foi possível constatar um aspeto interessante, na medida em que, a família foi referida como sendo o *stressor* e o recurso mais destacado pelas entrevistadas. Assim, este contributo sugere que, para algumas mulheres, a família contribuiu de forma a atenuar o impacto dos *stressores*, promovendo a redução das exigências de trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004, p. 296), ao passo que, para outras mulheres a família poderá ter sido um obstáculo ao nível da articulação trabalho-família.

No que diz respeito aos recursos da família, nomeadamente o apoio do cônjuge ao nível da realização das tarefas domésticas, este assumiu um papel de destaque. No entanto, foi possível verificar uma descida abrupta de ocorrências desse recurso para a 2º fase e uma ausência de ocorrências para a 3º fase.

Relativamente aos recursos organizacionais, apesar de algumas mulheres terem feito referência ao apoio da chefia, esse recurso apenas teve destaque na 1º fase e, no que diz respeito à responsabilidade organizacional apenas uma mulher fez referência a essa categoria. Assim, foi possível verificar alguma escassez de recursos organizacionais, bem como de recursos do trabalho, uma vez que foi possível verificar, por exemplo, uma elevada ausência de ferramentas de trabalho, tal como se verificou no estudo de Tavares et al. (2020).

No que diz respeito ao impacto que toda esta experiência teve na vida destas mulheres, importa referir que, apesar das entrevistadas terem feito referência a uma panóplia de *stressores* (e.g., cansaço laboral) foi possível verificar um aspeto interessante. Tal como se verificou no estudo de Lemos et al. (2020), algumas entrevistadas avaliaram a experiência em teletrabalho como sendo positiva. Este resultado pode ser explicado pelo facto de algumas mulheres terem tido flexibilidade no horário de trabalho, o que proporcionou mais oportunidades para estarem mais próximas da sua família, terem mais tempo de lazer e/ou estarem mais disponíveis para se dedicarem a atividades do seu interesse pessoal (e.g., prática de exercício físico). Outro aspeto que também poderá explicar essa perceção positiva poderá ser o facto de algumas mulheres, preferirem trabalhar num ambiente mais “relaxado” e confortável, em comparação com as condições do escritório (Shaw et al., 2015). Ainda nesta ótica, à semelhança dos estudos de Baruch e Nicholson (1997); Handy e Mokhtarian (1996); e Morgan (2004), o facto destas mulheres terem mencionado a redução do tempo e custos de deslocação, bem como uma gestão do seu tempo mais eficaz, para responderem mais facilmente às necessidades dos seus filhos (Shaw et al., 2015; Baruch & Nicholson, 1997), também pode ter contribuído para a experiência ser mais positiva.

Em suma, no que diz respeito às estratégias de *coping*, as mulheres fizeram referência a uma diversidade de estratégias de *coping* e aquelas que mais se destacaram incidiram ao nível

individual, como, por exemplo a implementação de passeios diários que serviram como um “escape” para lidarem com as situações *stressoras* (e.g., presença de emoções negativas). Estas estratégias tiveram uma elevada importância para as mulheres lidarem com as exigências que surgiram, essencialmente, ao nível da família, visto que, muitas das vezes, tiveram dificuldades em realizar o seu trabalho laboral. Isto porque a presença da família em casa, pode ter desencadeado, em muitas situações, momentos de distração, durante a realização do trabalho. No entanto, ainda que a família tenha sido encarada como um *stressor*, terá sido também o recurso mais salientado pelas mulheres, por exemplo o apoio do cônjuge ao nível das tarefas domésticas. Ainda nesta ótica, segundo alguns estudos, durante o período de confinamento foi possível verificar que, em média, as mulheres despenderam mais tempo no apoio escolar dos filhos e/ou tarefas domésticas (OECD, 2020; Miller, 2020; Lemos et. al, 2020). No que diz respeito ao presente estudo, não existem dados acerca do tempo que as mulheres e o seu parceiro/a despenderam nas referidas tarefas. No entanto, através do testemunho das participantes foi possível perceber que houve uma divisão de tarefas entre o casal, o que poderá ter contribuído para uma melhor articulação trabalho-família. Este contributo sugere que a família poderá ser um facilitador da relação trabalho-família ou então um facilitador do conflito entre ambas as esferas. Assim, torna-se crucial identificar os fatores que podem ter contribuído para esse fenómeno.

Face ao que foi referido, importa, agora, salientar alguns aspetos que podem proporcionar uma melhor experiência em teletrabalho, nas circunstâncias já conhecidas. Desta forma, para além dos recursos que já foram mencionados, é possível destacar: o facto de a maioria das entrevistadas viver com o seu parceiro/a e ter um filho; possuírem um curso superior e estarem empregadas; algumas já estavam familiarizadas com o teletrabalho; muitas delas tiveram o apoio de familiares para auxiliarem os filhos, nas mais diversas tarefas; algumas ainda tiveram a oportunidade de terem estado, uma parte do 1º confinamento de 2020, em casas de férias, num ambiente mais relaxado e com espaço para as crianças brincarem.

Em suma, tal como ficou visível nos resultados, a maioria das categorias mencionadas tiveram um maior destaque para 1º fase, à exceção dos *stressores* face à pandemia, que foram mais evidenciados na 4º fase e os *stressores* sociais e os recursos associados à escola/ creche, que foram mais mencionados para a 3º fase. Este aspeto, o facto de a maioria das mulheres terem feito mais referência à 1º fase, em comparação com as restantes, poderá dever-se ao facto dessa fase corresponder ao início de um período atípico marcado por uma mudança drástica na vida das pessoas, que exigiu que houvesse um processo de adaptação.

Assim, foi possível perceber que os recursos que estiveram presentes na vida destas mulheres e as estratégias de *coping* que foram implementadas, durante as várias fases da pandemia, tiveram um grande impacto na relação trabalho família, em regime de teletrabalho, para que estas conseguissem lidar melhor com os vários stressores.

4.1. Limitações e recomendações para estudos futuros

Após a realização do presente estudo foi possível identificar algumas limitações. Primeiramente, é importante salientar que o estudo foi realizado mediante uma metodologia qualitativa, o que pode apresentar limitações na generalização dos resultados apresentados. Outro fator que se demonstrou limitativo foi a dimensão da amostra (N=23), ainda que tenha sido considerado o critério de saturação teórica, o número de participantes é considerado reduzido.

Ainda a respeito da amostra, importa fazer referência ao facto das entrevistadas terem características sociodemográficas bastante semelhantes entre elas, ou seja, foi possível verificar alguma homogeneidade, uma vez que, por exemplo, quase todas as mulheres, à exceção de duas, possuíam um curso superior e a maioria tinha um filho. Desta forma, em investigações futuras será interessante recolher uma amostra mais heterogénea e com um número mais elevado de participantes de forma a conferir uma maior compreensão do fenómeno em estudo.

Relativamente às entrevistas, o facto de terem sido realizadas *online*, devido à situação pandémica que o país estava a atravessar, também poderá ser uma limitação, uma vez que não foi possível analisar alguns aspetos, nomeadamente a comunicação não verbal das mulheres.

Por último, o facto da entrevista estar estruturada de forma a ser necessário evocar a memória das entrevistadas, em relação a várias fases da pandemia, também demonstrou ser uma limitação, na medida em que estas podem não ter mencionado aspetos relevantes, por falta de memória e/ ou terem tido dificuldade em situar determinados episódios em função das quatro fases da pandemia.

Como sugestão para investigações futuras, seria interessante realizar um estudo longitudinal, de forma a estudar as implicações que o teletrabalho, durante a pandemia irá ter, a longo prazo, na vida pessoal, familiar e profissional dos indivíduos. Relativamente à amostra esta poderia ser constituída por casais com filhos, que tivessem trabalhado à distância durante a pandemia, de forma a integrar, também, o contributo do companheiro/a. De forma, a enriquecer os dados, seria pertinente recorrer a uma metodologia mista, através da realização de entrevistas semiestruturadas e a aplicação de questionários.

4.2. Implicações práticas e conclusões

Os resultados do presente trabalho mostraram-se pertinentes para a reflexão acerca da experiência que algumas mulheres, com filhos, apresentaram ao nível da articulação trabalho-família em regime de teletrabalho, durante a pandemia. Apesar de existirem estudos que procuraram estudar algumas das variáveis aqui investigadas, dos que foram apresentados no enquadramento conceptual, nenhum teve como propósito analisar todos os temas em simultâneo, a partir de uma amostra constituída por mulheres, com filhos até aos 12 anos de idade.

No que concerne às implicações práticas, esta investigação constitui um contributo importante para a literatura acerca deste tema. Em primeiro lugar, o facto das variáveis terem sido analisadas em função de várias fases da pandemia permitiu ter uma visão mais alargada, acerca da experiência que foi vivida pelas mulheres. Por exemplo, os resultados evidenciaram uma maior incidência de *stressores*, estratégias de *coping* e recursos durante a 1ª fase da pandemia, em comparação com as restantes.

Em segundo lugar, esta investigação veio dar destaque à utilização de estratégias de *coping* essencialmente, de nível individual (e.g., sair de casa), como forma de as mulheres lidarem melhor com situações stressoras (e.g., falta de liberdade).

Outro fator que deve ser tido em consideração remete para a escassez de recursos organizacionais que se verificaram, sobretudo, ao nível da responsabilidade organizacional. Este contributo sugere que algumas mulheres não tiveram, por parte das organizações, as condições necessárias para trabalhar à distância (e.g., falta de ferramentas de trabalho), de forma a serem cumpridas as práticas de segurança e saúde no trabalho (Robertson et al., 2012). Assim, este estudo sugere que as organizações tenham em consideração os aspetos mencionados, uma vez que estes poderão comprometer o bem-estar dos colaboradores e, consequentemente, desencadear consequências negativas ao nível da interferência entre as esferas (e.g., conflito trabalho-família).

Em conclusão, esta investigação contribuiu para o estado de arte ao terem sido identificadas as estratégias de *coping* que foram utilizadas por mulheres, com filhos, em regime de teletrabalho, bem como os *stressores* que surgiram e os recursos que estiveram disponíveis, durante quatro fases da pandemia. Apesar do teletrabalho, antes da pandemia, já ser uma forma de trabalhar que fazia parte da rotina de alguns indivíduos, passou a ser muito mais utilizada (European Commission, 2020). Desta forma, será fundamental continuar a estudar este tema de forma a minimizar as consequências negativas ao nível das interferências entre as esferas.

Referências Bibliográficas

- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2019). the Impact of Covid-19 on Gender Equality. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002, June). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Bakker, A., & Demerouti (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*. 22. 309-328. 10.1108/02683940710733115.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997). Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working. *Journal of General Management*, 23(2), 15–30. <https://doi.org/10.1177/030630709702300202>
- Bauer, M. W. (2002). Análise de conteúdo clássica: Uma revisão. In Bauer, M. W., & Gaskell, G. (Eds.), *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático [Qualitative research with text, image and sound: A practical handbook]* (2ª ed., pp. 189-217). Petrópolis, Brasil: Editora Vozes.
- Bakker, A., & Demerouti (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*. 22. 309-328. 10.1108/02683940710733115.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Braun, V., Clarke, V. Using thematic analysis in psychology., 3:2 (2006), 77-101. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77–101.
- Brooks, J., McCluskey, S., Turley, E., & King, N. (2015). The Utility of Template Analysis in Qualitative Psychology Research. *Qualitative Research in Psychology*, 12(2), 202–222. <https://doi.org/10.1080/14780887.2014.955224>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Early, R. J., & Baltes, B. B. (2014). Strategies for coping with work stressors and family stressors: Scale development and validation. *Journal of Business & Psychology*, 29, 617–638. doi: 10.1007/s10869-014-9356-7.
- Decreto-lei nº 6-B/2021.* (2021). Diário da República: I série, nº 6. <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/153917314/details/normal?l=1>
- Decreto-lei nº8/ 2021.* (2021). Diário da República: I série, nº13. <https://dre.pt/home/-/dre/154483167/details/maximized>
- Decreto-lei nº22-A/2021.* (2021). Diário da República: I série, nº 53. <https://dre.pt/home/-/dre/159707135/details/maximized>
- Decreto-lei nº 55-A/2021.* (2021). Diário da República: I série nº 55. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/130399862/details/maximized>
- DGS. (2020). Relatório de Situação. <https://covid19.min-saude.pt/relatorio-de-situacao/>
- European Commission. (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19 : where we were , where we head to. *Science for Policy Briefs*, 2009, 8. Retrieved from https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles The Academy of Management Review Sources of Conflict Between Work and Family Roles1. *Source: The Academy of Management Review Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Academic Press Inc. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00519-8](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8)
- Crueira, M. (2015). “Trabalhar a Partir de Casa: Stressores e Estratégias de Coping Na Conciliação Do Trabalho e Da Família.” ISCTE-IUL. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hall, D. T. (1972). A Model of Coping with Role Conflict: The Role Behavior of College Educated Women. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 471. <https://doi.org/10.2307/2393827>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying Work-Family Intervention Processes: The Roles of Work-Family Conflict and Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 134–150. <https://doi.org/10.1037/a0020927>
- Handy, S. L., & Mokhtarian, P. L. (1996). The future of telecommuting. *Futures*, 28(3), 227–240. [https://doi.org/10.1016/0016-3287\(96\)00003-1](https://doi.org/10.1016/0016-3287(96)00003-1)
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *The American psychologist*. 44. 513-24. 10.1037/0003-066X.44.3.513.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 5, 103–131. Retrieved from <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych->
- Hope, J. (2020). Working from home? Follow these tips for successful remote work. Board & Administrator for Administrators Only. 37. 7-7. 10.1002/ban.31158.
- Huang, C., Wang, Y., Li, X., Ren, L., Zhao, J., Hu, Y., Zhang, L., Fan, G., Xu, J., Gu, X. & Cheng, Z. (2020), “Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China”, *The Lancet*, Vol. 395 No. 10223, pp. 497-506.
- Kelley, C.G.E., Kelley, S.M.C., Evans, M.D.R., & Kelley, J. (2008). Attitudes toward homebased employment for mothers of young children: Australian evidence. *International Journal of Social Welfare*, 19, 33-44.
- Kossek, E., & Lautsch, B., & Eaton, S. (2006). Telecommuting, Control, and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control, and Work–Family Effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*. 68. 347-367. 10.1016/j.jvb.2005.07.002.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Lazarus, R. S. (1990). Theory-based stress measurement. *Psychological Inquiry*, 1, 3–13.
- Lemos, a. H. D. C., barbosa, a. D. O., & monzato, p. P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388–399. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200603>

- Marchetti, D., Fontanesi, L., Mazza, C., Di Giandomenico, S., Roma, P., & Verrocchio, M. C. (2020). Parenting-related exhaustion during the Italian COVID-19 lockdown. *Journal of Pediatric Psychology*, 45(10), 1114–1123. <https://doi.org/10.1093/jpepsy/jsaa093>
- Miller, C.C. (2020), “Nearly half of men say they do most of the home schooling. 3 % of women agree”, New York Times, 6 May, available at: www.nytimes.com (accessed 7 May 2020)
- Morgan, R.E. (2004). “Teleworking: an assessment of the benefits and challenges”, *European Business Review*, Vol. 16 No. 4, pp.344-357.
- Newell, S. (1993). The superwoman syndrome: Gender differences in attitudes towards equal opportunities at work and towards domestic responsibilities at home. *Work, Employment & Society*, 7(2), 275-289. <https://doi.org/10.1177/095001709372006>
- Nilles, J. (1995) Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Trans. Commun.* 23, 1142–1147.
- OECD. (2020). Women at the core of the fight against COVID-19 crisis. Disponível em: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>
- Powell, G. (2020). Work–family lockdown: implications for a post-pandemic research agenda. *Gender in Management: An International Journal*. ahead-of-print. 10.1108/GM-05-2020-0148.
- Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152–162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Robertson, M. M., Schleifer, L. M., & Huang, Y. H. (2012). Examining the macroergonomics and safety factors among teleworkers: Development of a conceptual model. In *Work* (Vol. 41, pp. 2611–2615). <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1029-2611>
- Routley, N. (2020). 6 charts that show what employers and employees really think about remote working. World Economic Forum. Available at <https://www.weforum.org/agenda/2020/06/coronavirus-covid19-remote-working-office-employees-employer>
- Salin, M., Kaittila, A., Hakovirta, M., & Anttila, M. (2020). Family coping strategies during Finland’s COVID-19 lockdown. *Sustainability (Switzerland)*, 12(21), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su12219133>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Shaffer, M., Joplin, J., & Hsu, Y. (2011). Expanding the boundaries of work—family research: A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management*. 11. 221-268. 10.1177/1470595811398800.
- Shaw, S., Andrey, J., & Johnson, L. (2011). The Struggle for Life Balance: Work, Family, and Leisure in the Lives of Women Teleworkers. *World Leisure Journal*. 45. 10.1080/04419057.2003.9674333.
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities*. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Tietze, S. (2002). When “work” comes “home”: Coping strategies of teleworkers and their families. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1023/A:1021236426657>
- Tremblay, D.-G., Paquet, R., & Najem, E. (2006). Telework: A Way to Balance Work and Family or an Increase in Work-Family Conflict? *Canadian Journal of Communication*, 31(3). <https://doi.org/10.22230/cjc.2006v31n3a1721>
- Troup, C., & Rose, J. (2012). Working from home: Do formal or informal telework arrangements provide better work-family outcomes? *Community, Work and Family*, 15(4), 471–486. <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.724220>

- Tušl, M., Brauchli, R., Kerksieck, P., & Bauer, G. F. (2021). Impact of the COVID-19 crisis on work and private life, mental well-being and self-rated health in German and Swiss employees: a cross-sectional online survey. *BMC Public Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10788-8>
- VanMeter, F., & Cicchetti, D. (2020). Resilience. In *Handbook of Clinical Neurology* (Vol. 173, pp. 67–73). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-64150-2.00008-3>
- Wayne, J. H., Matthews, R., Crawford, W., & Casper, W. J. (2020). Predictors and processes of satisfaction with work–family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management*, 59(1), 25–42. <https://doi.org/10.1002/hrm.21971>
- Whitehouse, G., Diamond, C., & Lafferty, G. (2002). Assessing the Benefits of Telework: Australian Case Study Evidence. *New Zealand Journal of Industrial Relations*, 27(3), 257–268.

Anexos

Anexo A- Caraterísticas Sociodemográficas das entrevistadas

Entrevistas	Idade	Escolaridade	Estado Civil	Profissão	Horas de trabalho p/semana	Nº de filhos	Idade do filho mais novo	Idade do filho mais velho
E1	39	Licenciatura	Solteira numa relação	Produtora de Rádio	40	1	9	N/A
E2	29	Mestrado	Casada	Produtora de Rádio	25	1	1	N/A
E3	42	Pós-Graduação	União de facto	Professora de 1º ciclo	25	1	5	N/A
E4	49	Mestrado	Solteira	Diretora de Projeto	40	2	12	14
E5	44	Licenciatura	Solteira	Engenheira Informática	50	1	11	N/A
E6	23	Licenciatura	Casada	Consultora	30	1	1	N/A
E7	42	Doutoramento	União de facto	Explicadora	40	2	6	10
E8	44	Mestrado	Solteira	Psicóloga	35	1	8	N/A
E9	37	Licenciatura	União de facto	Técnica de HST	40	1	4	N/A
E10	33	Mestrado	Casada	Gestora digital	40	2	1	5
E11	35	Doutoramento	Casada	Psicóloga	50	1	4	N/A
E12	38	Licenciatura	Casada	Professora de 1º ciclo	35	2	6	11
E13	37	Licenciatura	Solteira	Gestora de RH	35	2	7	9
E14	46	Licenciatura	União de facto	Engenheira Civil	45	1	12	N/A
E15	46	Ensino Secundário	Divorciada	Assistente técnica	35	2	9	14
E16	40	Ensino Secundário	Casada	Contabilista	35	2	8	18
E17	45	Mestrado	Casada	Professora de 1º ciclo	35	4	8	15
E18	37	Pós-Graduação	Divorciada	Advogada	40	1	3	N/A
E19	43	Licenciatura	Solteira	Administrativa RH	40	1	10	N/A
E20	38	Pós-Graduação	Casada	Terapeuta	35	3	5	13
E21	42	Ensino Secundário	Casada	Explicadora	40	1	10	N/A
E22	40	Mestrado	Casada	Gestora de ciência	40	2	9	9
E23	38	Pós-graduação	Casada	Advogada	45	2	6	8

Anexo B- Guião de Entrevista

Quebra-Gelo

1. Como descreve a sua família?
2. Poderia falar um pouco acerca do seu trabalho?

Parte I- 19 de março (início do 1º confinamento)

3. Gostaria que falasse acerca da sua experiência em teletrabalho?
 - a. Qual foi a sua reação quando soube que iria ficar a trabalhar a partir de casa?
 - b. Como lidou com a situação?
 - c. Como é que se sentiu?
 - d. Como sente que foi a sua adaptação?
4. Agora gostaria que refletisse acerca da gestão da sua vida pessoal e profissional.
 - a. No que é que pensa quando se recorda de estar em teletrabalho com a sua família em casa?
 - b. Como lidou com a situação?
 - c. Que desafios surgiram?
5. Enquanto casal como é que foi feita a logística entre a vida pessoal, familiar e profissional (tarefas domésticas, educação dos filhos, encargo de terceiros...)?
 - a. Como lidou com a situação?
 - b. Como foi feita a divisão das tarefas?
 - c. Que desafios surgiram?
6. Houve alguma altura que tivesse sentido alterações na sua vida profissional e/ou a vida pessoal?
 - a. Do seu ponto de vista quais foram os fatores que contribuíram para isso?
 - b. Que desafios surgiram?
 - c. Como lidou com a situação?
 - d. Que fatores no seu trabalho e na sua família foram importantes para lidar com a situação?
8. Durante o teletrabalho quais foram as consequências da interferência do trabalho na família, para si, para a relação com os seus filhos e/ou com o/a seu/sua parceiro/a?

Parte II- 1 de junho (início do 1º desconfinamento)

1. Gostaria que falasse sobre a articulação entre a sua vida pessoal e profissional no início do mês de junho.
 - a. Como lidou com a situação?
 - b. Que desafios surgiram?

2. Nessa fase houve alguma altura que tivesse sentido alterações na sua vida profissional e/ou a vida pessoal?
 - a. Do seu ponto de vista quais foram os fatores que contribuíram para isso?
 - b. Que desafios surgiram?
 - c. Como lidou com a situação?
 - d. Que fatores no seu trabalho e na sua família foram importantes para lidar com a situação?

Parte III- Experiência atual

9. Podia falar acerca da sua experiência atual?
 - a. Como é que se sente agora?
 - b. Que desafios tem experienciado?
 - c. Como tem lidado com a situação? (A entrevista está prestes a terminar).

Questões finais

1. Que aprendizagens adquiriu/tem adquirido com esta experiência?
2. Tem algum comentário ou sugestão a fazer em relação à entrevista?

Obrigada pela sua participação!

Anexo C- Ficha de Características Sociodemográficas

Qual é a sua idade? _____

Qual o seu estado civil?

- ☐ Solteiro/a
- ☐ Solteiro/a numa relação
- ☐ Casado/a
- ☐ União de facto
- ☐ Divorciado/a
- ☐ Viúvo/a
- ☐ Outro.

Por favor, indique qual: _____

☐ Prefiro não responder

Qual a sua nacionalidade?

- ☐ Portuguesa
- ☐ Outra. Por favor, indique qual? _____
- ☐ Prefiro não responder

Qual o grau de escolaridade mais elevado que completou?

- ☐ 1º Ciclo (4º ano)
- ☐ 2º Ciclo (6º ano)
- ☐ 3º Ciclo (9º ano)
- ☐ Ensino Secundário (12º ano)
- ☐ Licenciatura
- ☐ Pós-Graduação
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Prefiro não responder

Qual a sua situação profissional atual?

☐ Estudante

☐ Trabalhador/a-Estudante

☐ Empregado/a

☐ Desempregado/a

☐ Reformado/a

☐ Outra.

Por favor, indique qual: _____

☐ Prefiro não responder

Qual a sua profissão? ____Produtora de rádio____

Horas de trabalho (p/dia; p/ semana)

Quantos/as filhos/as tem?

Qual a idade do/a seu/sua filho/a mais novo/a:

Qual a idade do/a seu/sua filho/a mais velho/a:

Anexo D- Consentimento Informado

Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito de uma dissertação de mestrado em Psicologia Social e das Organizações a decorrer no **Iscte – Instituto Universitário de Lisboa**. Este estudo incide sobre a experiência de mulheres em teletrabalho e a articulação trabalho-família durante a situação pandémica causada pelo vírus COVID-19, e tem como propósito perceber a forma como essa gestão foi realizada e que tipo de estratégias foram utilizadas. O estudo é realizado pela aluna Rita Neves (rita_francisca_neves@iscte-iul.pt), orientado pela Professora Doutora Sílvia Silva (silvia.silva@iscte-iul.pt) e pela Professora Doutora Joana Baptista (joana.isabel.baptista@iscte-iul.pt), que poderá contactar caso deseje colocar uma dúvida ou partilhar algum comentário. A sua participação, que será muito valorizada, consiste em relatar a sua experiência em teletrabalho, através de uma entrevista que poderá durar cerca de 60 minutos, e gravada para que possa ser posteriormente analisada pelos investigadores. Será ainda solicitado o preenchimento de um questionário breve para recolha de informação sociodemográfica. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo. Ainda que possa não beneficiar diretamente com a participação no estudo, as suas respostas vão contribuir para adquirir mais informação acerca de um tema que é bastante atual e novo para a comunidade científica, podendo vir a ajudar na definição de políticas públicas num contexto de pandemia.

A participação neste estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher participar ou não participar. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também **anónima e confidencial**. Os dados destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Face a estas informações, por favor indique se aceita participar no estudo:

ACEITO ☐ NÃO ACEITO ☐

Por favor, indique se aceita que a entrevista seja gravada em formato áudio:

ACEITO ☐ NÃO ACEITO ☐

Nome:

Data: ____/____/____

Assinatura:

Anexo E- Categorias e subcategorias

Estratégias de coping: conjunto de esforços comportamentais e cognitivos que permitem que o indivíduo seja capaz de lidar com situações *stressoras* (Lazarus e Folkman, 1984).

1. Coping ao nível dos relacionamentos: O nível dos relacionamentos diz respeito ao conjunto de estratégias de *coping* que envolvem a componente social.

1.1. Acordo sobre as práticas do quotidiano: Conjunto de estratégias com vista a organizar e dividir os aspetos práticos da vida familiar (e.g., planeamento das tarefas familiares) (Salin et al., 2020).

1.2. Contacto social: Manutenção dos contactos sociais (e.g., encontros esporádicos, contactos telefónicos e videochamadas).

1.3. Tempo em família: Tempo de lazer passado em família.

1.3.1. Atividades em família: Atividades e dinâmicas em família.

1.3.2. Confinamento em família: Decisão em confinar em comunidades com outros elementos da família.

1.3.3. Tempo em família: Tempo de qualidade passado em família.

1.3.4. Diálogos com a família: Promoção da comunicação entre os elementos da família, através de diálogos.

2. Coping ao nível macroambiental: Conjunto de fatores como a flexibilidade de trabalho remunerado, serviços e suporte fornecido pela sociedade, relações sociais e apoio não oficial que facilitam a forma como o indivíduo lida com as exigências dos vários papéis (Salin et al., 2020).

2.1. Realização de tarefas em função da disponibilidade: Realização de tarefas em função da disponibilidade do indivíduo e/ ou do casal.

2.2. Serviços de suporte prestados pela sociedade: Conjunto de serviços que auxiliam as famílias em várias tarefas, como por exemplo ter uma empregada doméstica ou uma babysitter (Salin et al., 2020).

2.4. Gestão do horário em função das circunstâncias: Gestão do horário laboral em função das circunstâncias e/ ou imprevistos que possam ter surgido.

3. Coping ao nível individual: Conjunto de atributos psicossociais e sociais dos indivíduos, atitudes e crenças (Salin et al., 2020) capazes de minimizar o *stress* proveniente das situações *stressoras*.

3.1. Comportamento reativo: Conjunto de comportamentos de planeamento, agendamento e organização (Hall, 1992).

3.2. Segmentação: O indivíduo estipula barreiras (e.g., físicas, temporais e psicológicas) entre a vida pessoal e a vida profissional (Clark, 2000).

3.3. Resiliência: Processo dinâmico que engloba a capacidade dos indivíduos se adaptarem positivamente após situações adversas (VanMeter & Cicchetti, 2020).

3.4. Aceitação: O indivíduo opta por antecipar tarefas de forma a gerir melhor a sua vida profissional e pessoal.

3.5. Estar ocupada: O indivíduo opta por se manter ocupado de forma a lidar melhor com as situações adversas.

3.6. Ser prestável: O indivíduo realiza certas tarefas para se sentir útil e prestável.

3.7. Sair de casa: O indivíduo opta por sair do espaço físico habitual por iniciativa própria, como, por exemplo os passeios na natureza e os fins de semana na casa de férias.

3.8. Antecipar tarefas: O indivíduo opta por antecipar tarefas como as lides domésticas e/ou trabalho laboral.

3.9. Criar condições favoráveis ao trabalho: O indivíduo cria condições favoráveis e ergonómicas para realizar o seu trabalho laboral.

3.10. Compensação: O indivíduo realiza tarefas noutro momento, com vista a compensar aquilo que não foi feito no horário previsto.

4. Coping focado nas emoções: Estratégias que o indivíduo utiliza com vista a regular as respostas emocionais face ao problema (Stanisławski, 2019).

4.1. Atividades de lazer: O indivíduo realiza atividades de lazer, de forma a gerir melhor as suas emoções.

4.2. Pensamentos positivos: O indivíduo formula pensamentos positivos, de forma a gerir melhor as emoções.

4.3. Relativizar a situação: O indivíduo relativiza as situações mais adversas, de forma a gerir melhor as suas emoções.

4.4. Evitar ver as notícias: O indivíduo evita ver as notícias relacionadas com a situação pandémica, de forma a gerir melhor as emoções.

Stressores: Conjunto de eventos ou situações que provocam *stress* no indivíduo.

1. Stressores pessoais: Conjunto de fatores pessoais que desencadeiam *stress* no indivíduo.

1.1. Emoções negativas: Conjunto de emoções e sentimentos negativos, como a agustia e a ansiedade, que têm impacto na vida do indivíduo.

2.2. Falta de tempo para o indivíduo: Falta de tempo para o indivíduo estar apenas consigo próprio.

2.3. Preocupação ao nível da educação: Preocupação e frustração por parte do indivíduo por não conseguir atender a todas as necessidades dos filhos.

2. Stressores face à pandemia: Conjunto de alterações que resultaram da situação pandémica e que causaram stress no indivíduo.

2.1. Familiares infetados: Preocupação pelos familiares infetados pelo vírus.

2.2. Falta de liberdade: Falta de liberdade causada pela pandemia, como o facto de não terem sido permitidas determinadas deslocações.

2.3. Atual situação pandémica: Conjunto de alterações a respeito da situação pandémica que provocam stress no indivíduo (e.g., aumento do número de casos positivos).

2.4. Cansaço face à situação pandémica: Cansaço físico e psicológico face às adversidades que a pandemia proporcionou na vida dos indivíduos.

2.5. Relações interpessoais dos filhos: Preocupação ao nível das relações interpessoais dos filhos.

2.6. Desleixo de terceiros: Não cumprimento das regras de segurança por parte de terceiros.

2.7. Insegurança face à situação pandémica: Insegurança face à propagação do vírus.

2.8. Presença de emoções negativas: Conjunto de emoções e sentimentos negativos, como a angústia, a tristeza, o medo e a ansiedade, que tiveram impacto na vida do indivíduo.

3. Stressores sociais

3.1. Falta de contacto social com os colegas: Diminuição/ ausência do contacto social com os colegas.

3.2. Falta de contacto social com a família e amigos: Diminuição/ ausência do contacto social com os familiares e amigos.

4. Stressores do trabalho

4.1. Ausência de suporte no trabalho: Ausência de suporte no trabalho, por exemplo, ao nível das ferramentas de trabalho (e.g., falta de computador).

4.2. Imprevistos: Conjunto de situações que surgem na vida do indivíduo e que não foram planeadas.

4.3. Dificuldade em “desligar”: Dificuldade em parar de trabalhar/ pensar no trabalho laboral após o horário estabelecido para tal.

4.4. Gestão do tempo: Gestão do tempo no que diz respeito ao trabalho laboral.

4.5. Cumprimento de horários: Cumprimento de horários e prazos estabelecidos.

4.6. Tensão: Momentos de tensão associados ao trabalho.

4.7. Preocupação: Preocupação por trabalhar em regime de teletrabalho.

4.8. Necessidade de supervisão: Necessidade de supervisão durante o teletrabalho.

4.9. Trabalho presencial: Regresso ao trabalho presencial/ regime misto.

4.10. Emoções negativas: Conjunto de emoções e sentimentos negativos, como a angústia, a tristeza, o medo e a ansiedade, que tiveram impacto na vida do indivíduo.

4.11. Situação financeira: Situação financeira fragilizada (e.g., diminuição do rendimento financeiro).

4.12. Ferramentas de trabalho: Dificuldade em trabalhar com as novas ferramentas de trabalho (e.g., zoom, teams).

4.13. Quantidade de trabalho: Aumento da quantidade de trabalho laboral.

4.14. Produtividade: Diminuição dos níveis de produtividade em teletrabalho.

4.15. Cansaço laboral: Aumento dos níveis de cansaço laboral em regime de teletrabalho.

5. Stressores da família: Conjunto de fatores e situações familiares que provocam stress no indivíduo.

5.1. Ausência de recursos familiares: Ausência de recursos familiares, como o apoio prestado nas mais diversas tarefas (e.g., prestação de cuidados dos filhos).

5.2. Falta de ferramentas de trabalho: Falta de ferramentas de trabalho para todos os elementos da família (e.g., computador).

5.3. Tarefas domésticas: Conjunto de tarefas não laborais relacionadas com a casa.

5.4. Distrações e interrupções: Situações que geram distração durante a execução das tarefas laborais (Baruch, & Nicholson, 1997).

5.5. Encargo de terceiros: Ter encargo de terceiros (e.g., pais, avós).

5.6. Apoio escolar: Conjunto de tarefas relacionadas com o apoio escolar prestado aos filhos.

5.7. Prestação de cuidados dos filhos: Conjunto de exigências ao nível do apoio aos filhos que provocam stress no indivíduo.

5.8. Educação dos filhos: Preocupação ao nível do ensino escolar dos filhos.

5.9. Dificuldade de concentração: Dificuldades de concentração devido às distrações do meio.

5.10. Presença da família: Dificuldades ao nível da realização do trabalho laboral devido à presença da família (filhos e/ou cônjuge) no mesmo espaço físico.

6. Stressores da relação trabalho- família

6.1. Múltiplos papéis: Conjunto de papéis que o indivíduo possui na sua vida e que dificulta a articulação trabalho-família.

6.2. Interferência entre as esferas: Conjunto de desafios e incompatibilidades que cada parte (trabalho e família) exige em simultâneo (Greenhaus & Powell, 2003).

Recursos: Meios para alcançar objetivos, através do esforço para adquirir, reter e proteger os mesmos (Hobfoll, 1989).

1. Recursos associados à escola/ creche: Apoio por parte das escolas/ creches na prestação de cuidados dos filhos (Salin et al., 2020).

2. Recursos da família: Apoio por parte da família na gestão do trabalho e da família.

2.1. Equilíbrio familiar: Presença de um bom equilíbrio entre os elementos da família.

2.2. Espaço físico para a família: Condições habitacionais com espaço físico para todos os elementos da família.

2.3. Apoio do cônjuge: Apoio do cônjuge nas mais variadas tarefas.

2.3.1. Apoio moral: Apoio moral por parte do cônjuge face às novas exigências

2.3.2. Compreensão: Compreensão por parte do cônjuge face às novas exigências.

2.3.3. Prestação de cuidados: Apoio por parte do cônjuge ao nível da prestação de cuidados dos filhos.

2.3.4. Tarefas domésticas: Apoio por parte do cônjuge ao nível das tarefas domésticas.

2.4. Apoio de familiares: Apoio por parte de familiares (e.g., avós) ao nível da prestação de cuidados dos filhos.

2.5. Apoio do/s filho/s: Apoio dos filhos nas mais diversas tarefas (e.g., tarefas domésticas).

2.6. Comportamento do/s filho/s: Comportamento dos filhos como facilitador da relação trabalho-família.

3. Recursos organizacionais: Aspectos organizacionais que são capazes de reduzir as exigências de trabalho e auxiliam o indivíduo a atingir metas de trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004).

3.1. Apoio da chefia: Suporte emocional, para que haja a promoção de um comportamento familiar e profissional saudável (Allen, 2001; Hammer et al., 2007).

3.2. Responsabilidade organizacional: Responsabilidade por parte das empresas em proporcionar condições favoráveis de trabalho aos colaboradores.

4. Recursos do trabalho: Aspectos do trabalho que são capazes de reduzir as exigências de trabalho e auxiliam o indivíduo a atingir metas de trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004).

4.1. Ferramentas de trabalho: Disponibilização de recursos de ferramentas de trabalho como facilitadoras da realização do trabalho (e.g., computador) (Baruch, & Nicholson, 1997).

4.2. Colaboração por parte dos alunos/pacientes: Colaboração, apoio e compreensão por parte das pessoas (e.g., pacientes, alunos, explicandos) que fazem parte da vida profissional.

4.3. Apoio dos colegas: Apoio por parte dos colegas a vários níveis (e.g., apoio moral, apoio na realização de tarefas laborais).

4.4. Flexibilidade do horário laboral: Flexibilidade do horário de trabalho, na medida em que, na maioria das situações, o indivíduo tem a possibilidade de estabelecer o seu próprio horário de trabalho (Kossek et al., 2006).

5. Recursos pessoais: Os recursos pessoais referem-se às crenças que as pessoas têm sobre o controlo que possuem sobre seu ambiente (Bakker & Demerouti, 2016)

5.1. Capacidade de regulação das emoções: Capacidade para regular as emoções face a situações adversas.

5.2. Resiliência: Recurso de resistência dinâmico e maleável que permite que o indivíduo consiga recuperar de eventos estressantes (Smith et al., 2010)

5.3. Otimismo: Tendência em atender ao lado positivo das situações.

5.4. Organização e planeamento: Capacidade que o indivíduo tem em organizar e planear as várias tarefas relacionadas com a vida pessoal e/ou profissional.

5.5. Capacidade de adaptação: Capacidade que o indivíduo tem em adaptar-se a novas circunstâncias e contextos.

6. Consequências negativas da interferência trabalho-família: Consequências negativas que a interferência entre as esferas proporcionou no indivíduo.

6.1. Conflito trabalho-família: Conjunto de desafios e incompatibilidades que o trabalho e a família exigem em simultâneo (Greenhaus & Powell, 2003).

6.1.1. Conflito baseado na tensão: A tensão experimentada em um papel interfere na participação em outro papel (Greenhaus & Beutell's, 1985).

6.1.2. Conflito baseado no tempo: O tempo dedicado a um domínio faz com que seja difícil ou impossibilite a participação no outro papel (Greenhaus & Beutell's, 1985).

6.2. Impacto negativo ao nível emocional: Impacto negativo ao nível emocional devido às emoções negativas.

6.3. Filhos em autogestão: Os filhos fazem a sua própria gestão do seu tempo.

7. Aspetos positivos ao nível da articulação trabalho-família: Aspetos positivos percecionados pelo indivíduo, ao nível da articulação trabalho-família durante o regime de teletrabalho.

7.1. Novas aprendizagens: Aprendizagens que surgiram com a experiência em teletrabalho e a articulação trabalho família.

7.2. Tempo para os vários papéis: Teletrabalho como facilitador para gerir os vários papéis.

7.3. Relação familiar fortalecida: Relação familiar mais fortalecida durante o período de teletrabalho durante a pandemia.

7.4. Redução do tempo e custos em deslocações: Ausência de deslocações diárias entre casa-trabalho e trabalho-casa.

7.5. Gestão das tarefas domésticas: Melhor gestão das tarefas domésticas em regime de teletrabalho.

7.6. Trabalhar no conforto de casa: Oportunidade de trabalhar em condições mais favoráveis para o indivíduo.

7.7. Tempo em família: Possibilidade de estar mais tempo em família.

7.8. Auxiliar os filhos em várias tarefas: Possibilidade de auxiliar os filhos em várias tarefas.

7.9. Gestão do teletrabalho: Possibilidade de organizar e gerir o trabalho de forma mais eficaz para o indivíduo

8. Aprendizagens

8.1. Adaptação: Capacidade de adaptação a novas circunstâncias.

8.2. Gerir emoções: Capacidade de gerir as emoções negativas.

8.3. Aceitação: Capacidade em aceitar a mudança.

8.4. Valorizar o que se tem: Dar mais valor ao que o indivíduo possui ao nível dos vários domínios da sua vida.

Anexo F- Consequências negativas da interferência entre as esferas

Consequências negativas da interferência entre as esferas	Excertos das entrevistas	Nº de ocorrências
Conflito trabalho-família		
Conflito baseado na tensão	<i>“Inicialmente até a adaptação diria que no 1º mês foi muito difícil, foi muito difícil, foi muito difícil conciliar isto tudo.... Nós mulheres somos assim, queremos tudo perfeito. Foi muito complicado, foi complicado porque eu senti sempre uma grande tensão e passava sempre esta tensão para ele e ele às vezes não vinha ter comigo porque eu estava ocupada, estava numa reunião ou assim, mas depois acabava por se penalizar porque, entretanto, faltou a uma aula ou não fez um trabalho ou outra coisa qualquer.” (E5)</i>	4
Conflito baseado no comportamento	<i>“Ao início, nos primeiros tempos, não lidei muito bem porque eu queria fazer tudo e mais alguma coisa e percebi que eu não conseguia, tinha de encontrar ali ritmos, lá está porque eu não conseguia estar a trabalhar e pôr o miúdo a ver a telecola...” (E1)</i>	2
Conflito baseado no tempo	<i>“É estranho pois as coisas têm vindo a agravar, pois estamos todos em casa, mas quase não nos vemos. Cada um está no seu espaço, cada um no seu computador e cada um na sua vida. Parece que estamos todos juntos e não nos vemos. Não passamos tempo juntos.” (E14)</i>	15
Impacto negativo ao nível emocional	<i>“Foi muito complicado gerir porque eu tinha a plena consciência de que eu estava sempre nervosa, portanto, teve implicação a nível emocional na relação.” (E16)</i>	5
Filhos em autogestão	<i>“às tantas o meu marido dizia que não havia organização nenhuma, que ninguém estava a ver as miúdas, ele próprio tinha conferências telefónicas até às tantas, as miúdas estavam em autogestão.” (E23)</i>	8

Anexo G- Aspectos positivos ao nível do teletrabalho e da articulação trabalho-família

Aspectos positivos	Testemunhos das participantes	Nº de ocorrências
Novas aprendizagens	<i>“Esta primeira fase foi muito transformadora... inclusive aprendi a cozinhar, coisa que nunca tinha feito na vida a... os meus filhos aprenderam a lavar a loiça, a passar a ferro... coisa que nunca tinham feito e então foi muito positivo nesse aspeto.” (E4)</i>	3
Fortalecimento da relação familiar	<i>“não sinto minimamente que tenha havido alguma consequência negativa, pelo contrário até sinto que o tempo em casa fortaleceu a nossa relação e nossa capacidade de organização e gestão do tempo.” (E2)</i>	3
Redução do tempo e custos em deslocações	<i>“Isto também me permitiu poupar imenso dinheiro em deslocações.” (E4)</i> <i>“A nível profissional eu ganhei tempo, porque não me desloco e ao não me deslocar em transportes demorava uma hora para lá e uma hora para cá, por isso podemos dizer que eu ganhei duas horas no meu dia.” (E1)</i>	11
Gestão das tarefas domésticas	<i>“às vezes é muito mais fácil em tempos mortos metermos a máquina a trabalhar, fazer o almoço, estender a roupa...ou seja, há certas coisas que acabam por facilitar e não nos sobrecarregaram tanto, isto é, depois de um dia de trabalho e chegar a casa às 18h e depois ainda ter que fazer tudo aquilo que é necessário em casa... ainda acaba por cansar muito mais, fora as viagens trabalho-casa, casa-trabalho. Para mim está a ser uma experiência muito positiva.” (E6)</i>	2
Trabalhar no conforto de casa	<i>“o facto de podermos estar descontraídos em casa... muitas das vezes eu dava consultas com as calças de pijama vestidas.” (E11)</i>	3
Tempo em família	<i>“foi tão bom, tão bom passar aquele tempo, é que eu não passei mais tempo com a minha filha, foi mais do que isso, foi um tempo bom.” (E8)</i>	8
Acompanhamento dos filhos nas mais diversas tarefas	<i>“no global as coisas foram muito positivas porque passava mais tempo em casa, tinha mais tempo para acompanhá-la... no imediato.” (E8)</i>	7
Gestão do tempo	<i>“eu adaptei-me lindamente ao teletrabalho. Consigo gerir o meu tempo muito bem, de outra forma. Antes não tinha tempo para nada e agora tenho tempo para tudo.” (E15)</i>	11

Anexo H- Aprendizagens ao nível pessoal

Aprendizagens ao nível pessoal	Testemunhos das participantes	Nº de ocorrências
Dar mais valor ao que é importante	<i>“acima de tudo dar valor aquilo que é realmente importante, isto é, dar valor aquilo que não valorizávamos porque eram coisas do dia-a-dia que tomávamos como garantido.” (E3)</i>	10
Aceitar as circunstâncias	<i>“Estes meses mostraram que nem sempre conseguimos ser assim super-homens ou supermulheres e temos que ter as expectativas adequadas aquilo que está a acontecer e acho que que aprendi bastante isso durante estes momentos... está a ajudar agora e vai me ajudar certamente no futuro.” (E2)</i>	1
Capacidade de adaptação	<i>“Aprendi a adaptar-me ao que vai acontecendo porque deixámos de ter o apoio dos meus pais e dos meus sogros.” (E10)</i>	2
Gerir as emoções	<i>“Aprendi a ser um bocadinho mais paciente, aprendi a parar um bocado para pensar e respirar e isolar-me um bocado para não extrapolar, aprendi a ser mais compreensiva...” (E5)</i>	3