



**A Interface Trabalho-Família em Contexto
de Teletrabalho**

Ema Loureiro

UMinho | 2022

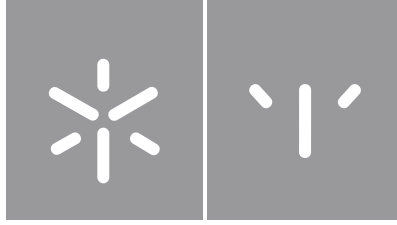


Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Ema Grenha Loureiro

**A Interface Trabalho-Família em
Contexto de Teletrabalho**

outubro de 2022



Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Ema Grenha Loureiro

**A Interface Trabalho-Família em
Contexto de Teletrabalho**

Dissertação de Mestrado
Mestrado Integrado em Psicologia

Trabalho efetuado sob a orientação do(a)
**Professora Doutora Isabel Maria Soares
da Silva**

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Universidade do Minho, 12 de outubro de 2022,

Emma Grenha Loureiro

(Emma Grenha Loureiro)

Agradecimentos

À minha orientadora, Professora Doutora Isabel Silva, agradeço pelo acompanhamento neste percurso de formação e aprendizagem, pelo conhecimento partilhado, sugestões de melhoria e críticas construtivas que contribuíram para estimular o meu pensamento crítico. Também a todas as minhas colegas da Unidade de Investigação de Psicologia do Trabalho e das Organizações pela partilha de conhecimentos e entreaajuda.

Aos meus pais, pela confiança que depositam em mim todos os dias, por me encorajarem e me incentivarem a ambicionar sempre mais. Pela paciência, por me guiarem pelos caminhos mais acertados, por tudo o que fazem por mim e, acima de tudo, pelo amor que me dão, obrigada.

À minha irmã Mel, que também é a luz na minha vida. Por simplificar qualquer problema ou obstáculo que eu tenha encontrado no caminho, com a sua inocência e amor.

À avó Bia e ao avô José, por terem sempre uma palavra de carinho e conforto e um abraço para dar. Aos primos e à família, por demonstrarem orgulho nos meus passos, pelo apoio e por serem aquele sítio seguro, onde é sempre bom estar.

Agradeço ao Pedro, por todos os dias acompanhar a minha caminhada e por nunca me largar a mão. Por estar sempre disponível para ajudar, e nunca me deixar desistir. Foi uma peça crucial deste percurso. À Ariana e à Maria Amorim, pela amizade genuína e companheirismo que criámos ao longo deste percurso. E à Maria Barroso, por ter sempre uma palavra amiga para dar.

A todos os participantes que permitiram que este estudo fosse realizado, partilhando as suas experiências pessoais e pelas palavras de encorajamento.

Por fim, a todos os professores e pessoas com quem me fui cruzando durante o meu percurso académico e que, de uma forma ou de outra, contribuíram para o meu enriquecimento académico, intelectual, e, principalmente, pessoal. Estarei para sempre agradecida a todos os que estiveram, estão e estarão a acompanhar o meu percurso.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Universidade do Minho, 12 de outubro de 2022,

Emma Grenha Loureiro

(Emma Grenha Loureiro)

A Interface Trabalho-Família em Contexto de Teletrabalho

Resumo

A pandemia COVID-19 transformou o ambiente de trabalho de forma significativa e várias organizações começaram a adotar o teletrabalho como modelo de trabalho permanente. Esta transição trouxe vários desafios associados ao equilíbrio entre trabalho e família. Este estudo teve como objetivo analisar o impacto do teletrabalho e respectivas características na interface trabalho-família, nomeadamente ao nível do conflito e do enriquecimento trabalho-família. Através de um questionário *online*, participaram 236 trabalhadores em teletrabalho, maioritariamente da área das Tecnologias de Informação. Os resultados demonstraram que a maioria dos participantes nunca tinha realizado teletrabalho antes da pandemia. Não se verificaram diferenças no conflito e no enriquecimento trabalho-família para os diferentes regimes de teletrabalho. O estado civil, a existência de filhos e de um espaço isolado em casa para trabalhar foram variáveis relevantes para explicar o conflito percebido. A autonomia do trabalhador demonstrou uma correlação significativa com o enriquecimento trabalho-família. O teletrabalho parece oferecer maior flexibilidade para os trabalhadores gerirem a suas tarefas profissionais e pessoais. Os resultados contribuem para aumentar o conhecimento e permitir o desenvolvimento de boas práticas nas organizações, aliadas aos desafios e necessidades dos trabalhadores e famílias.

Palavras-chave: Conflito Trabalho-Família, Enriquecimento Trabalho-Família, Teletrabalho

The Work-Family Interface in a Telework Context

Abstract

The COVID-19 pandemic has transformed the work environment significantly and several organizations have started to adopt teleworking as a permanent working model. This transition has brought several challenges associated with work-family balance. This study aimed to analyze the impact of telework and its characteristics on the work-family interface, namely at the level of work-family conflict and work-family enrichment. Through an online questionnaire, 236 people in telework participated in this study, mostly from the Information Technology sector. The results showed that most participants had never teleworked before the pandemic. There were no differences in work-family conflict and enrichment for the different telework types. Marital status, the existence of children and an isolated space at home to work were relevant variables to explain the perceived conflict. Worker autonomy showed a significant correlation with work-family enrichment. Telework appears to offer greater flexibility for employees to manage their professional and personal tasks. The results contribute to increasing the knowledge and enable the development of strategies and good practices in organizations based on the challenges and needs of workers and their families.

Keywords: Telework, Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment

Índice

A Interface Trabalho-Família em Contexto de Teletrabalho	8
Interface Trabalho-família.....	10
Método.....	13
Participantes.....	13
Instrumentos	14
Procedimento	16
Análise de Dados	17
Resultados.....	17
Caracterização do teletrabalho	17
Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho.....	19
Enriquecimento Trabalho – Família e Enriquecimento Família – Trabalho.....	20
Características do Trabalho.....	23
Apreciação dos participantes relativamente ao Teletrabalho.....	25
Discussão.....	27
Limitações e propostas de trabalho futuro	31
Referências Bibliográficas	32
Anexos	39

Índice de Tabelas

Tabela 1 Caracterização Sociodemográfica dos Participantes.....	13
Tabela 2 Caracterização do teletrabalho exercido pelos participantes.....	18
Tabela 3 Médias e desvios padrão das variáveis individuais e do contexto de teletrabalho em função do tipo de conflito e enriquecimento	22
Tabela 4 Médias e desvios padrão das variáveis de caracterização do teletrabalho em função da autonomia e das exigências psicológicas do trabalho.....	23
Tabela 5 Matriz de correlações.....	24
Tabela 6 Tabela de contingências da apreciação dos participantes em função da possibilidade de escolha.....	25
Tabela 7 Categorias e Subcategorias criadas em função dos motivos dos participantes e respetivas frequências ..	26

A Interface Trabalho-Família em Contexto de Teletrabalho

A pandemia COVID-19 teve início no final de 2019 e os primeiros casos em Portugal ocorreram em março de 2020 (DGS, 2020). Nesse mês, a Organização Mundial de Saúde classificou a emergência de saúde pública como uma pandemia (World Health Organization, 2020). Vários países, incluindo Portugal, adotaram medidas de contenção de propagação do vírus SARS-CoV-2, obrigando o encerramento de todos os negócios, exceto serviços estritamente necessários, como farmácias, supermercados, postos de abastecimento de combustível, entre outros (Resolução da Assembleia da República de 18 de março de 2020).

Com objetivo de reduzir a propagação do vírus, os governos começaram a implementar a obrigatoriedade do teletrabalho, sendo que a maioria dos trabalhadores tinha pouca experiência de trabalho remoto - nem eles nem as organizações estavam preparados para apoiar esta prática (Wang et al., 2021). Anteriormente, o teletrabalho não era uma prática muito usual (Kossek & Lautsch, 2018) e, nesse sentido, a pandemia COVID-19 transformou o ambiente de trabalho significativamente (Tavares et al., 2020), tornando o teletrabalho a nova forma de trabalho para milhares de pessoas em todo o mundo (Galanti et al., 2021). De acordo com Ceurstemont (2021), várias organizações estarão possivelmente a adotar este regime de trabalho de forma permanente.

Apesar da sua popularidade atual, o “teletrabalho” é um termo existente e alvo de investigação desde 1970 (Nilles, 1975). De acordo com a revisão da literatura de Athanasiadou & Theriou (2021), apesar de não existir uma definição universalmente aceita para o termo (Martínez-Sánchez et al., 2007), parece haver consenso entre os vários investigadores relativamente a algumas características do teletrabalho (Wilks & Billsberry, 2007), nomeadamente, o facto de ser realizado remotamente e utilizar tecnologias de informação e comunicação (TIC's) (Haddon & Brynin, 2005). Para Nilles (1998), conforme citado em Hill et al. (2003, p. 221), o teletrabalho define-se como o "trabalho periódico fora do escritório principal, um ou mais dias por semana em casa, num local do cliente, ou num centro de teletrabalho".

Termos como “teletrabalho” (do inglês, *teleworking* ou *telehomeworking*), “telecomutação” (do inglês, *telecommuting*), “trabalho domiciliário” (do inglês, *homeworking*), “trabalho remoto” (do inglês, *remote work*) e “trabalho virtual” (do inglês, *virtual work*) têm sido utilizados indiscriminadamente (Golden & Eddleston, 2020). Contudo, segundo Nunes (2005), os investigadores estão de acordo com três principais

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

tipos de teletrabalho: i) trabalho em casa (do inglês, *home-based work* ou *homeworking*) refere-se à forma clássica de teletrabalho em casa, para trabalhadores com mobilidade restrita ou para aqueles que preferem trabalhar em casa, utilizando tecnologias de informação; ii) teletrabalho em grupo (do inglês, *group-based teleworking*), que inclui os tipos de teletrabalho realizados em escritórios descentralizados, numa localização mais próxima da zona de residência dos trabalhadores, e que possuem todos os equipamentos técnicos necessários; e, por último, iii) *Networking* ou sistemas flexíveis de teletrabalho (também designado de teletrabalho móvel ou nómada), no qual os trabalhadores podem determinar locais alternativos para trabalhar e, normalmente, a sua presença na empresa é limitada.

Posto isto, apesar de vários autores se referirem apenas à ideia do teletrabalho em casa, o teletrabalho envolve o trabalho feito fora das instalações do empregador, com o apoio de TIC's, podendo ocorrer em vários lugares, com diferentes tecnologias e frequências (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). O Código do Trabalho português define teletrabalho como uma “prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação” (Decreto-Lei n.º 7/2009, Artigo 165º).

Previamente à pandemia, permitir aos trabalhadores optarem pelo trabalho remoto era considerado uma estratégia de promoção de equilíbrio entre trabalho-família (Allen et al., 2021), proporcionando maior flexibilidade relativamente ao horário e estilo de vida, podendo estes trabalhar quando e onde quisessem numa atmosfera mais informal (Olson, 1983). Assim, por exemplo, o cuidado infantil poderia ser acomodado mais facilmente, assim como certas oportunidades de emprego para pessoas idosas e com deficiência.

A perspetiva do teletrabalho descrita anteriormente sofreu alterações devido às consequências da pandemia. Atualmente, o teletrabalho está centrado na ideia de flexibilidade das práticas de trabalho (Tavares et al., 2020). Segundo Rodríguez-Modroño & López-Igual (2021), o arranjo atual do teletrabalho é um “Paradoxo de Autonomia”. Por um lado, oferece aos trabalhadores mais autonomia e flexibilidade e os trabalhadores podem escolher onde, quando e como trabalhar, o que normalmente proporciona um maior equilíbrio trabalho-família. Por outro lado, pode levar a uma intensificação do trabalho, mais horas de trabalho e sobreposição da vida profissional e familiar. Por exemplo, segundo o estudo de Tavares et al. (2020), durante o teletrabalho, as principais dificuldades encontradas pelos trabalhadores foram a falta de interação e comunicação com os colegas, a falta de recursos e infraestruturas de apoio (e.g. *internet* ou

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

impressora) e a conciliação do trabalho com a vida familiar, nomeadamente, nas tarefas domésticas, cuidar dos filhos e gestão do tempo.

Embora todas as formas de teletrabalho envolvam a separação entre o trabalhador e a organização, o teletrabalho em casa deve ser distinguido das restantes, pois neste caso os teletrabalhadores enfrentam problemas derivados do contexto físico e social da casa (Standen et al., 1999). Segundo estes autores, esta remete para atividades não relacionadas com o trabalho, criando a delimitação de um padrão espacial e temporal diferente. Com a questão do teletrabalho a dominar a organização do trabalho, a interface trabalho-família assume uma dimensão diferente, especialmente em casa, em que a delimitação das fronteiras entre os dois papéis se torna ténue (Tejero et al., 2021). Assim, a rápida transição para o teletrabalho trouxe vários desafios associados ao equilíbrio entre trabalho e família. Wang et al. (2021), focando-se no estudo do teletrabalho no contexto da pandemia, concluíram que os trabalhadores lidam com a interferência trabalho-família como um grande desafio.

Interface Trabalho-família

O conflito trabalho-família (CTF) ocorre quando o desempenho do papel profissional e familiar criam várias exigências ao indivíduo, que podem ser incompatíveis, de modo que o desempenho de um dos papéis torna difícil o desempenho do outro (Greenhaus & Beutell, 1985). Segundo estes autores, o CTF comporta três formas: i) o conflito baseado no tempo, quando o tempo despendido em atividades de uma função não pode ser dedicado a atividades de outra função; ii) conflito baseado em tensão, quando a tensão gerada num dos papéis afeta o desempenho no outro; iii) conflito baseado em comportamento, quando padrões de comportamento específicos de um papel são incompatíveis com as expectativas em relação ao comportamento do outro.

Byron (2005), sugere que as características da vida profissional, como os horários de trabalho, o número de horas de trabalho, o envolvimento no trabalho, a flexibilidade, o suporte dos colegas e dos supervisores, são mais importantes para explicar as interferências do trabalho na família. Além disso, de acordo com a revisão de literatura de Greenhaus & Beutell (1985), outras variáveis não relacionadas diretamente com o trabalho, como a orientação para o trabalho, o estado civil (Herman & Gyllstrom, 1977), o número e a idade dos filhos e os padrões de emprego do cônjuge (Keith & Schafer, 1980) são fatores que também podem produzir pressões que geram CTF. Por exemplo, de acordo com os autores citados,

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

indivíduos casados, pais, pais com crianças mais novas e indivíduos com famílias maiores, tendem a experienciar maior CTF.

O conflito trabalho-família tem duas dimensões: a interferência do trabalho na família (CT-F) e a interferência da família no trabalho (CF-T) (Byron, 2005; Carlson et al., 2000a), tendo estas dimensões diferentes antecedentes e resultados (Byron, 2005). Por exemplo, Byron (2005) realizou uma meta-análise e concluiu que as características da vida profissional (e.g. número de horas passadas a trabalhar ou envolvimento com o trabalho) eram mais relevantes para perceber a interferência do trabalho na família, enquanto fatores externos não relacionados com o trabalho (e.g. número de horas passadas a fazer tarefas domésticas e a cuidar dos filhos ou a idade dos filhos) eram mais importantes para explicar a interferência da família no trabalho.

Em geral, é referido que o teletrabalho pode facilitar a gestão das exigências do trabalho e da família, porque ter a opção de realizar teletrabalho traduz-se em maior flexibilidade de limites (Kossek et al., 2009). No entanto, os argumentos para as consequências negativas entre trabalho e família, no caso específico do teletrabalho, baseiam-se na ideia de que este pode causar maior permeabilidade das fronteiras que separam os papéis profissional e familiar (Standen et al., 1999). Um aspeto importante é o risco dos trabalhadores não serem capazes de se desconectarem do trabalho durante o tempo de descanso ou lazer (Tavares et al., 2020). Consequentemente, os indivíduos enfrentam o desafio de criar e manter limites físicos e psicológicos para evitar o conflito na alocação de tempo e energia dos dois papéis, sendo mais fácil um papel interferir no outro, em tais circunstâncias (Lapierre et al., 2016).

Numa perspetiva mais positiva, Siber (1974) propõe a teoria da valorização do papel, defendendo que o exercício da atividade profissional pode beneficiar a vida familiar e vice-versa. Adicionalmente, Marks & MacDermid (1996) defendem a possibilidade de o indivíduo poder estar envolvido em vários papéis de vida, sem que exista conflito entre papéis. Estes autores afirmam que os resultados positivos obtidos no exercício de um papel permitem a aquisição de recursos e competências que geram efeitos positivos no exercício de outros papéis de vida. É nesta linha de investigação que surge o conceito de facilitação ou enriquecimento trabalho-família (ETF), que propõe que a participação em múltiplos papéis oferece aos sujeitos oportunidades e recursos, que podem ser utilizados para promover o crescimento e um melhor funcionamento noutros papéis de vida (Grzywacz & Marks, 2000). Por exemplo, no caso particular do

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

teletrabalho, o indivíduo já não realiza as viagens diárias para o trabalho, podendo utilizar este tempo no desempenho do papel familiar, de lazer ou outros.

Como referem Greenhaus & Allen (2011), o enriquecimento trabalho-família também pode ser perspectivado de forma bidirecional, isto é, os efeitos positivos podem surgir do domínio profissional para o domínio familiar e vice-versa. Alguns estudos identificaram algumas características do trabalho e da organização como antecedentes do ETF (Carvalho & Chambel, 2014). Segundo as autoras, as características do trabalho, tais como, as exigências do trabalho, a autonomia, a variedade de competências, o significado da tarefa, o *feedback* e o suporte dos supervisores, são preditores do ETF.

É importante considerar que o conflito e o enriquecimento não são construtos opostos, uma vez que um indivíduo pode experienciar conflito e ETF, simultaneamente. Estas duas dimensões podem coexistir, e cada dimensão pode ter determinantes e consequências distintas (Grzywacz & Marks, 2000). Por exemplo, um trabalhador pode ter a sensação que dedica muitas horas ao trabalho e, por isso, tem menos tempo para dedicar à família. Paralelamente, pode sentir que o envolvimento com o trabalho o ajuda a compreender diferentes pontos de vista, ajudando-o a ser um melhor membro da família (Carvalho & Chambel, 2016).

Segundo Lapierre et al. (2016), o teletrabalho pode facilitar a gestão das exigências profissionais e familiares, no entanto, nesses casos este é tipicamente um ato voluntário escolhido pelos próprios trabalhadores. Além disso, diferentes modalidades de teletrabalho podem ter impactos diferentes no equilíbrio trabalho-família (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021), por exemplo, de acordo com Gajendran & Harrison (2007), quanto maior a frequência de teletrabalho, menor o conflito percebido pelos trabalhadores. Contudo, até à data, e tanto quanto é do nosso conhecimento, ainda não existem estudos em Portugal que avaliem o impacto destas variáveis derivadas do teletrabalho, ao nível da interface trabalho-família, em particular, ao nível do ETF.

Face às considerações anteriores, este estudo pretende contribuir para a compreensão do impacto do teletrabalho derivado da pandemia na interface trabalho-família. Assim, os objetivos principais são: i) avaliar as características do trabalho e do ambiente do trabalho dos trabalhadores que se encontram em regime de teletrabalho; ii) analisar o impacto destes fatores no conflito e no enriquecimento trabalho-família; e, ainda, iii) comparar diferentes tipos de arranjos de teletrabalho em termos do seu impacto, tanto no conflito, como no enriquecimento trabalho-família.

Método

Participantes

A amostra foi constituída por 236 participantes, sendo a maioria do sexo masculino (58.5%, n = 138). A maioria dos participantes era de nacionalidade portuguesa (94.9%, n = 224) e possuía o Ensino Superior (92.4%, n = 218). Cerca de dois terços (65.7%, n = 155) dos participantes eram solteiros. Aproximadamente um terço dos participantes (31.1%, n = 71) tinha filhos. Estes trabalhavam em diferentes áreas, destacando-se a das Tecnologias de Informação (67.8%, n = 160). Os participantes exerciam teletrabalho, em média, há 22 meses ($M = 21.50$, $DP = 11.14$), dos quais 64% (n = 151) em regime híbrido. A Tabela 1 contém informação mais detalhada sobre os participantes.

Tabela 1

Caracterização Sociodemográfica dos Participantes

	n (%)
Sexo	
Masculino	138 (58.5)
Feminino	98 (41.5)
Nacionalidade	
Portuguesa	224 (94.9)
Brasileira	11 (4.7)
Portuguesa/Francesa	1 (0.4)
Estado Civil	
Solteiro/a	155 (65.7)
Casado/a	77 (32.6)
Divorciado/a	4 (1.7)
Viúvo/a	0 (0)
Habilitações Literárias	
Ensino Secundário	12 (5.1)
Ensino Superior	224 (94.9)
Área de Atividade	

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

Tecnologias de Informação (TI)	160 (67.8)
Consultoria	13 (5.5)
Serviços	9 (3.8)
Recursos Humanos	7 (3.0)
Indústria	7 (3.0)
Engenharia	6 (2.5)
Design	5 (2.1)
Gestão	4 (1.7)
Educação	4 (1.7)
Marketing	4 (1.7)
Administrativa	3 (1.3)
Financeira	3 (1.3)
Retalho	3 (1.3)
Investigação	2 (0.8)
Psicologia	2 (0.8)
Outros	4 (1.7)
Número de Filhos	
Sem Filhos	165 (69.9)
1 Filho/a	36 (15.3)
2 Filhos/as	33 (14.0)
3 Filhos/as	1 (0.4)
4 Filhos/as	1 (0.4)

Instrumentos

O *Questionário Sociodemográfico* apresentado inicialmente pretendia caracterizar a amostra, tendo-se obtido informação sobre as características sociodemográficas como o género, nacionalidade, escolaridade e estado civil dos participantes.

O *Questionário da Situação Profissional* foi construído para avaliar a situação profissional e caracterizar o regime de teletrabalho. Incluía questões relativas à área de atividade, número de horas médio

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

de trabalho diário e flexibilidade de horário. Era questionado ao participante se o teletrabalho era uma opção voluntária ou obrigatória, há quanto tempo se encontrava em teletrabalho, qual o regime (total ou híbrido) e respetiva modalidade. Esta secção terminava com uma questão aberta, de resposta opcional, que solicitava a apreciação do participante sobre a prática de teletrabalho.

Seguiu-se o *Questionário da Situação Familiar e Laboral em Casa*, construído no âmbito deste estudo. Este instrumento obteve informações relativas ao número e idade dos filhos, número de coabitantes e se estes se encontravam em casa durante o horário de trabalho, e a existência de condições físicas de trabalho em casa (e.g. escritório).

Foi utilizada a versão portuguesa do *Job Content Questionnaire* (Vilas-Boas & Cerqueira, 2017), originalmente desenvolvido por Karasek (1985). A escala integra 18 itens, que avaliam as características do trabalho, como a autonomia, as exigências psicológicas e o suporte dos supervisores e colegas. Os itens relativos ao suporte dos supervisores e dos colegas de trabalho não foram considerados no presente protocolo, tendo-se utilizado apenas 11 itens, com as dimensões relativas à autonomia (e.g. *“O meu trabalho permite-me que tome muitas decisões”*) e às exigências psicológicas do trabalho (e.g. *“Tenho de trabalhar muito depressa”*). Os itens são respondidos numa escala do tipo *Likert* de 4 pontos, sendo 1 – “Discordo Fortemente” e 4 – “Concordo Fortemente”. Quanto maior a pontuação obtida pelos participantes, maior a perceção nas duas dimensões. Neste estudo, obteve-se boa fiabilidade para a dimensão de autonomia (*Alfa de Cronbach* = .71), contudo, na dimensão das exigências psicológicas teve uma fiabilidade muito baixa (*Alfa de Cronbach* = .57).

A versão portuguesa do *Questionário de Conflito Entre o Trabalho e a Família* (Chambel, 2014) baseia-se numa tradução e adaptação da escala de Carlson et al. (2000b). Realizou-se uma adaptação da escala para o contexto de teletrabalho, dado que os itens não estavam adequados ao mesmo. Por exemplo, o item *“O stresse provocado pelo meu emprego faz com que chegue a casa irritado(a)”* foi adaptado para o seguinte: *“O stresse provocado pelo meu emprego faz com que esteja em casa irritado(a) depois de terminar o meu trabalho”*. Este questionário era constituído por 20 itens que avaliavam as dimensões do CT-F (e.g. *“A tensão e a ansiedade provocadas pelo meu emprego interferem com a minha vida familiar”*) e CF-T (e.g. *“Tenho dificuldades em concentrar-me no trabalho, porque estou stressado com questões familiares”*). Os itens são respondidos através de escala do tipo *Likert* de 5 pontos, que varia de “Quase Nunca” a “Quase Sempre”, sendo que, quanto maior a pontuação obtida, maior a perceção de conflito. Obteve-se boa

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

fiabilidade, tanto nos itens relativos à dimensão do CT-F (*Alfa de Cronbach* = .95), como nos itens relativos à dimensão do CF-T (*Alfa de Cronbach* = .91).

Por último, utilizou-se a versão portuguesa da *Escala de Enriquecimento entre o Trabalho e a Família* (Chambell, 2014), originalmente desenvolvida por Carlson et al. (2006). Este instrumento integra 18 itens que avaliavam o enriquecimento trabalho-família (ET-F) (e.g. *“O meu envolvimento com o trabalho põe-me de bom humor e isto ajuda-me a ser um melhor membro de família”*) e o enriquecimento família-trabalho (EF-T) (e.g. *“O meu envolvimento com a família faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a)”*), à semelhança da escala anterior. Os itens são respondidos numa escala do tipo *Likert* de 5 pontos, sendo 1 - “Discordo Totalmente ” e 5 - “Concordo Totalmente”, sendo que, quanto maior a pontuação obtida, maior a perceção de enriquecimento. Obteve-se fiabilidade excelente nos itens relativos à dimensão do ET-F (*Alfa de Cronbach* = .95), e nos itens relativos à dimensão do EF-T (*Alfa de Cronbach* = .94).

Procedimento

Primeiramente, estabeleceu-se o contacto com os autores das escalas previamente referidas, para pedir autorização para a sua utilização. No caso do questionário de *Conflito Entre o Trabalho e a Família*, foi enviada à autora a escala adaptada para o teletrabalho e pedida a sua validação. Depois do protocolo de investigação estar concluído, realizou-se um pré-teste com duas pessoas da rede de contactos da própria investigadora, para verificar que todas as questões estavam claras e compreensíveis.

O estudo foi submetido à Subcomissão de Ética para as Ciências Sociais e Humanas da Universidade do Minho. Após a aprovação do estudo (CEICSH 046/2022), estabeleceu-se o contacto com uma organização, na qual os trabalhadores realizavam teletrabalho, com o objetivo de apresentar o projeto de investigação e pedir autorização para fazer a sua divulgação e recolha de dados junto dos colaboradores. Esta autorização foi obtida por uma organização no setor das TI, com cerca de 600 colaboradores.

A recolha de dados iniciou-se em junho de 2022 e terminou em agosto de 2022, tendo sido feita *online* (o protocolo foi criado através da ferramenta *Google Forms*), via email. Para tal, foi enviado um email à organização, solicitando o encaminhamento do *link* do questionário de investigação a todos os colaboradores, acompanhado de um enquadramento do estudo e do pedido. Adicionalmente, o questionário também foi divulgado na rede de contactos da própria investigadora.

A participação no estudo iniciava-se com o consentimento informado, que explicava o tema da investigação, objetivos e os procedimentos éticos, nomeadamente, o carácter voluntário de participação, anonimato e confidencialidade.

Análise de Dados

A análise de dados realizou-se com recurso ao software *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS; versão 28.0 para Windows). A análise iniciou-se com as análises descritivas para todas as variáveis envolvidas e a verificação dos pressupostos para a realização de testes paramétricos.

Realizaram-se testes de diferenças de médias em função de determinadas variáveis (e.g. existência de filhos, estado civil, existência de coabitantes em casa, modalidade de teletrabalho) e as dimensões de conflito e enriquecimento trabalho-família através de testes paramétricos (*t Student* e *ANOVA One-Way*) e não paramétricos (*Mann-Whitney* e *Kruskal Wallis*). Foram também realizadas correlações, sendo usado o teste de Pearson quando os pressupostos estavam cumpridos e o de Spearman quando não estavam. No caso de os pressupostos não estarem cumpridos e quando os resultados dos dois tipos de teste eram concordantes, optou-se por relatar os resultados dos testes paramétricos, seguindo as recomendações de Fife-Schaw (2006).

Quanto às respostas dadas às questões de resposta aberta, utilizou-se a estratégia de análise de conteúdo (Amado, 2000). Após a leitura de todas as respostas dadas pelos participantes, foram definidas categorias e subcategorias e respetivas frequências. O sistema de categorização foi apresentado e discutido no grupo de investigação coordenado pela orientadora deste trabalho, assim como as dúvidas que surgiram na atribuição de categorias ao longo da análise.

Resultados

Caracterização do teletrabalho

Cerca de dois terços dos participantes possuíam flexibilidade de horário e o número de horas de trabalho diário oscilou entre as 5 horas e as 12 horas, tendo-se situado o valor médio de 8 horas por dia ($M = 8.20$; $DP = 0.72$). Os participantes encontravam-se em teletrabalho, em média, há 22 meses ($M = 21.5$; $DP = 11.14$), sendo que a maioria nunca tinha realizado teletrabalho antes da pandemia. A maioria realizava teletrabalho voluntariamente e aproximadamente dois terços encontravam-se a trabalhar em regime híbrido de teletrabalho, dos quais em diferentes modalidades. Na tabela 2 encontra-se a caracterização do regime de teletrabalho exercido pelos participantes e respetivas condições.

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

Tabela 2

Caracterização do teletrabalho exercido pelos participantes

	n (%)
Flexibilidade de horário	
Com flexibilidade	155 (65.7)
Sem flexibilidade	81 (34.3)
Experiência em teletrabalho	
Não	185 (78.4)
Sim	51 (21.6)
Possibilidade de escolha	
Não (Teletrabalho obrigatório)	25 (10.6)
Sim (Teletrabalho voluntário)	211 (89.4)
Regime de trabalho	
Exclusivamente em teletrabalho	85 (36)
Teletrabalho híbrido	151 (64)
Modalidade de teletrabalho	
Maioritariamente nas instalações da empresa	34 (14.4)
Aproximadamente com a mesma frequência em teletrabalho e nas instalações da empresa	28 (11.9)
Maioritariamente em Teletrabalho	89 (37.7)
Espaço isolado em casa para o teletrabalho	
Não	55 (23.3)
Sim	181 (76.7)
Coabitantes em casa durante o exercício das funções	
Não	55 (23.3)
Sim	181 (76.7)
Apreciação geral sobre o teletrabalho	
Negativa	4 (1.7)
Positiva, mas gostaria de mudar	19 (8.1)

Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho

Em geral, os participantes apresentaram maior percepção de CT-F ($M = 2.14$; $DP = 0.91$) comparativamente à percepção de CF-T ($M = 1.39$; $DP = 0.56$), tendo este padrão sido observado em todas as variáveis em estudo. Na tabela 3 estão apresentadas as médias e desvios-padrão das diversas variáveis estudadas, em função do tipo de conflito.

Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas no CT-F ao nível do género ($t(236) = -.738$; $p = .461$), em função da existência de coabitantes em casa ($t(236) = -.567$; $p = .572$) e da existência de um espaço isolado em casa ($t(236) = .937$; $p = .350$).

Quanto às características do teletrabalho, tanto ao nível da “possibilidade de escolha” ($t(236) = .797$; $p = .432$), como ao nível do regime de teletrabalho ($t(236) = 1.504$; $p = .134$), as diferenças não foram estatisticamente significativas. Relativamente à modalidade de teletrabalho, os participantes que se encontravam a trabalhar maioritariamente nas instalações da empresa, em média, demonstraram maior percepção de CT-F, seguindo-se o grupo de participantes que trabalhavam com a mesma frequência nas instalações da empresa e em teletrabalho e, por fim, os participantes que se encontravam maioritariamente em teletrabalho. Contudo, essas diferenças não foram estatisticamente significativas ($F(2) = 2.994$; $p = .053$). Também não se observaram diferenças estatisticamente significativas ao nível da flexibilidade de horário ($t(236) = .318$; $p = .751$) e na experiência anterior em teletrabalho ($t(236) = -1.951$; $p = .052$).

Por outro lado, identificaram-se diferenças estatisticamente significativas de CT-F ao nível da existência de filhos, tendo os participantes com filhos apresentado média superior face aos participantes sem filhos ($t(236) = -2.639$; $p = .009$). Relativamente ao estado civil, apenas se comparou o grupo de participantes solteiros e casados, tendo em conta que o tamanho da amostra dos participantes divorciados era muito pequeno. Conclui-se que os participantes casados revelaram, em média, maior percepção de CT-F em comparação com os participantes solteiros, sendo estas diferenças estatisticamente significativas ($t(232) = -2.037$; $p = .043$).

Para a dimensão CF-T, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas ao nível do género ($t(236) = -.314$; $p = .754$), do estado civil ($t(232) = -.237$; $p = .813$) e da existência de filhos ($t(236) = -.694$; $p = .488$). Também não existiram diferenças estatisticamente significativas ao nível da

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

existência de coabitantes em casa ($t(236) = 1.040; p = .299$). Relativamente às variáveis do contexto profissional, não existiram diferenças estatisticamente significativas ao nível da flexibilidade de horário ($t(236) = -.331; p = .741$), da experiência anterior de teletrabalho ($t(236) = -1.365; p = .174$), da “possibilidade de escolha” ($t(236) = 1.363; p = .174$), do regime de teletrabalho ($t(236) = 1.154; p = .250$) e respetiva modalidade de teletrabalho ($F(2) = .411; p = .664$).

Contudo, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas na dimensão de CF-T ao nível da existência de um espaço isolado em casa para trabalhar ($U(236) = 4063.0; p = .032$), sendo que os participantes que não possuíam um espaço isolado apresentaram uma perceção superior de CF-T, face àqueles que possuíam um espaço destinado para o teletrabalho.

Enriquecimento Trabalho – Família e Enriquecimento Família – Trabalho

No caso do enriquecimento, contrariamente ao que foi verificado para o conflito, os participantes apresentaram uma maior perceção de EFT ($M = 3.86; DP = .81$), comparativamente à perceção do ET-F ($M = 3.57; DP = .85$). Obteve-se este padrão de resultados em todas as variáveis em estudo. Na tabela 3 estão apresentadas as médias e desvios-padrão das diversas variáveis estudadas, em função do tipo de enriquecimento.

Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas ao nível do ET-F em função do género ($t(236) = .992; p = .322$), do estado civil ($t(232) = -.134; p = .894$), da existência de filhos ($t(236) = -.852; p = .395$) e da existência de coabitantes em casa ($t(236) = -.715; p = .476$). O mesmo se verificou ao nível da flexibilidade de horário ($t(236) = -.806; p = .421$), da “possibilidade de escolha” ($t(236) = -1.369; p = .182$) e do regime de teletrabalho exercido ($t(236) = 1.607; p = .109$). As variáveis da experiência em teletrabalho ($t(236) = .075; p = .940$), modalidade de teletrabalho ($F(2) = 1.449; p = .238$), e existência de um espaço isolado em casa ($t(236) = .166; p = .868$), também não demonstraram diferenças estatisticamente significativas.

Relativamente à dimensão do EF-T, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas ao nível do género ($t(236) = .637; p = .525$), do estado civil ($U(232) = 5085.5; p = .066$), da existência de filhos ($t(236) = -1.832; p = .069$) e da existência de coabitantes em casa ($t(236) = -.973; p = .331$). Relativamente às características do contexto profissional, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas ao nível da flexibilidade do horário de trabalho ($t(236) = .573; p = .567$), da experiência em teletrabalho ($t(236) = .084; p = .933$) e da “possibilidade de escolha” ($t(236) = 1.310; p = .191$). Também

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

não se verificaram diferenças estatisticamente significativas ao nível do regime de teletrabalho exercido ($t(236) = -.220, p = .826$) e respetiva modalidade de teletrabalho ($F(2) = 1.159; p = .317$) e da existência de um espaço isolado em casa para o teletrabalho ($t(236) = -.129; p = .897$).

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

Tabela 3

Médias e desvios padrão das variáveis individuais e do contexto de teletrabalho em função do tipo de conflito e enriquecimento

	Conflito Trabalho-Família <i>M (DP)</i>	Conflito Família-Trabalho <i>M (DP)</i>	Enriquecimento Trabalho-Família <i>M (DP)</i>	Enriquecimento Família-Trabalho <i>M (DP)</i>
Amostra Global	2.14 (0.91)	1.39 (0.56)	3.57 (0.85)	3.86 (0.81)
Gênero				
Feminino	2.19 (0.98)	1.40 (0.61)	3.51 (0.91)	3.82 (0.89)
Masculino	2.10 (0.86)	1.38 (0.53)	3.62 (0.81)	3.89 (0.75)
Estado Civil				
Solteiro/a	2.04 (0.89)*	1.38 (0.55)	3.57 (0.84)	3.79 (0.86)
Casado/a	2.30 (0.96)*	1.40 (0.59)	3.59 (0.87)	4.02 (0.69)
Filhos				
Sem filhos	2.04 (0.89)*	1.37 (0.57)	3.54 (0.87)	3.81 (0.88)
Com filhos	2.37 (0.93)*	1.42 (0.53)	3.65 (0.82)	3.99 (0.62)
Flexibilidade de horário				
Sem flexibilidade	2.12 (0.86)	1.37 (0.65)	3.51 (0.85)	3.91 (0.74)
Com flexibilidade	2.16 (1.01)	1.39 (0.51)	3.61 (0.85)	3.84 (0.85)
Experiência em teletrabalho				
Não	2.08 (0.88)	1.36 (0.54)	3.58 (0.85)	3.87 (0.84)
Sim	2.36 (1.00)	1.48 (0.63)	3.57 (0.85)	3.86 (0.72)

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

Possibilidade de escolha				
Não (Teletrabalho obrigatório)	2.31 (1.19)	1.53 (0.82)	3.30 (1.08)	4.07 (0.76)
Sim (Teletrabalho voluntário)	2.12 (0.88)	1.37 (0.52)	3.61 (0.82)	3.84 (0.82)
Regime de teletrabalho				
Exclusivamente em teletrabalho	2.02 (0.87)	1.33 (0.54)	3.46 (0.91)	3.88 (0.84)
Teletrabalho híbrido	2.21 (0.93)	1.42 (0.57)	3.64 (0.81)	3.86 (0.80)
Modalidade de teletrabalho				
Maioritariamente na empresa	2.53 (0.96)	1.46 (0.49)	3.43 (0.93)	4.04 (0.72)
Com a mesma frequência na empresa e em teletrabalho	2.23 (0.84)	1.48 (0.53)	3.67 (0.67)	3.83 (0.72)
Maioritariamente em teletrabalho	2.07 (0.92)	1.38 (0.62)	3.71 (0.80)	3.79 (0.85)
Espaço isolado para o teletrabalho				
Não	2.24 (1.01)	1.50 (0.57)*	3.59 (0.97)	3.85 (0.95)
Sim	2.11 (0.88)	1.35 (0.55)*	3.57 (0.81)	3.87 (0.77)
Coabitantes em casa durante o exercício das funções				
Não	2.08 (0.81)	1.45 (0.62)	3.50 (0.78)	3.77 (0.75)
Sim	2.16 (0.94)	1.36 (0.54)	3.60 (0.87)	3.89 (0.83)

* - As variáveis assinaladas a negrito indicam que se obtiveram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos e com $p < .05$

Características do Trabalho

Relativamente à dimensão da autonomia do trabalhador, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas em função da “possibilidade de escolha” ($t(236) = .202; p = .840$), do regime de teletrabalho exercido ($t(236) = -.330; p = .741$) e da modalidade de teletrabalho ($F(2) = 1.720; p = .183$). Quanto à dimensão das exigências psicológicas do trabalho, também não se obtiveram diferenças estatisticamente significativas ao nível da “possibilidade de escolha” (teletrabalho voluntário vs. teletrabalho obrigatório) ($U(236) = 2048.0; p = 0.71$), do regime de teletrabalho ($t(236) = .227; p = .371$) e da modalidade de teletrabalho ($F(2) = .128; p = .880$).

A tabela 4 apresenta as médias e desvios-padrão das variáveis das características do teletrabalho, em função da autonomia do trabalhador e das exigências psicológicas do trabalho.

Tabela 4

Médias e desvios padrão das variáveis de caracterização do teletrabalho em função da autonomia e das exigências psicológicas do trabalho

	Autonomia do trabalhador <i>M (DP)</i>	Exigências psicológicas do trabalho <i>M (DP)</i>
Possibilidade de escolha		
Não (Teletrabalho obrigatório)	3.28 (0.25)	2.31 (0.46)
Sim (Teletrabalho voluntário)	3.27 (0.38)	2.46 (0.32)
Regime de teletrabalho		
Exclusivamente em teletrabalho	3.28 (0.34)	2.42 (0.34)
Teletrabalho híbrido	3.26 (0.39)	2.46 (0.34)
Modalidade de teletrabalho		
Maioritariamente na empresa	3.36 (0.39)	2.47 (0.37)
Com a mesma frequência na empresa	3.26 (0.38)	2.43 (0.31)
e em teletrabalho		
Maioritariamente em teletrabalho	3.22 (0.38)	2.46 (0.34)

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

A relação entre as dimensões do conflito, as dimensões do enriquecimento, a autonomia do trabalhador, as exigências psicológicas do trabalho, duração do teletrabalho, número de horas de trabalho diário, número de coabitantes e de filhos foi examinada por testes de correlação de *Pearson* e *Spearman* (tabela 5).

Como se pode observar na referida tabela, verificaram-se correlações estatisticamente significativas e positivas entre o CT-F e o CF-T, número de horas de trabalho diário e o número de filhos. Além disso, as dimensões do CT-F e CF-T também apresentaram correlações estatisticamente significativas e negativas com o ET-F e o EF-T, respectivamente.

Verificaram-se correlações estatisticamente significativas e positivas entre o ET-F e o EF-T e a autonomia do trabalhador. A dimensão do EF-T também demonstrou uma correlação estatisticamente significativa e positiva com a autonomia.

Tabela 5
Matriz de correlações

	Conflito Trabalho-Família	Conflito Família-Trabalho	Enriquecimento Trabalho-Família	Enriquecimento Família-Trabalho
Conflito Trabalho-Família	-	-	-	-
Conflito Família-Trabalho	.417**	-	-	-
Enriquecimento Trabalho-Família	-.335**	-.123	-	-
Enriquecimento Família-Trabalho	-.100	-.185**	.564**	-
Autonomia	.087	.096	.201**	.240**
Exigências psicológicas do trabalho	.075	-.019	-.031	-.047
Duração do teletrabalho	.042	-.059	-.040	.045
Nº horas de trabalho diário	.244*	-.028	.092	-.038
Nº de coabitantes	.058	.096	.028	.121 ¹
Nº de filhos	.161*	.065	.051	.081

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; ¹ - Esta correlação foi obtida pelo coeficiente de correlação de Spearman;

Apreciação dos participantes relativamente ao Teletrabalho

Através do teste de Fisher, concluiu-se que há dependência entre a possibilidade de escolha do trabalhador e a apreciação que o mesmo faz sobre o teletrabalho ($F_i = 13.32$; $p = .001$). Conforme se verifica na tabela 6, 75% dos participantes que consideraram o teletrabalho como negativo realizavam teletrabalho de forma obrigatória e, em contrapartida, 91.5% dos participantes que consideraram o teletrabalho como positivo, realizavam teletrabalho voluntariamente.

Tabela 6

Tabela de contingências da apreciação dos participantes em função da possibilidade de escolha

	Apreciação do Teletrabalho		
	Negativa	Positiva, mas gostaria de mudar	Positiva, e gostaria de continuar
	n (%)	n (%)	n (%)
Possibilidade de escolha			
Não (Teletrabalho obrigatório)	3 (75)	4 (21.1)	18 (8.5)
Sim (Teletrabalho voluntário)	1(25)	15 (78.9)	195 (91.5)
Total	4 (100)	19 (100)	213 (100)

As razões apresentadas pelos participantes que consideraram o teletrabalho como algo negativo ou aqueles que, apesar de considerarem positivo, referiram que gostavam de mudar, foram: i) mais horas de trabalho em teletrabalho; ii) o isolamento social (e.g. “*Muito tempo sozinha*”, “*Vejo um ponto negativo porque pode criar rotinas de pouca socialização que acaba por afetar o bem estar*”, “*Sinto falta do contato com outras pessoas*”).

Foi ainda realizada a análise de conteúdo da questão aberta: “*Indique os principais motivos para a sua escolha pelo regime de teletrabalho*”, no caso do participante se encontrar a realizar teletrabalho voluntariamente. A questão obteve 400 motivos, cinco dos quais não foram considerados para análise, dado que não se enquadravam no que foi pedido (e.g., “*A empresa tem 2 dias obrigatórios por mês, nos quais temos de estar no escritório. Contudo, o escritório está aberto o mês todo*”). Assim, no total, 355 motivos foram considerados para análise. Estes foram divididos em várias categorias e dentro de cada categoria foram definidas várias subcategorias. A tabela 7 apresenta as frequências obtidas em cada categoria e

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

subcategoria. Note-se que o número de motivos é superior ao de participantes, porque alguns trabalhadores mencionaram mais do que um aspeto na sua resposta e, por isso, foram incluídos em mais do que uma categoria.

Os principais motivos para justificar a escolha do regime de teletrabalho, referidos pelos participantes, foram: evitar o tempo gasto nas deslocações (e.g. “*Menos deslocação ou seja menos tempo perdido em transporte/deslocação*”, “*deixar de ter que perder duas horas diárias no trânsito*”), ter mais tempo disponível para a família (e.g. “*partilha de momentos únicos com a minha filha*”, “*Mais tempo disponível para a família*”) a redução de custos (e.g. “*Penso que seja o mais vantajoso quer a nível de custos: menos custos de transporte e alimentação ...*”) e a melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal (e.g. “*Flexibilidade de conciliar a vida de trabalho com a familiar*”). Na categoria “Outros” foram incluídos motivos que não se enquadravam em nenhuma das restantes categorias (e.g. “*Vivo com um doente crónico de risco*”, “*É mais difícil deslocar-me ao centro por não ter carta de condução*”).

Tabela 7

Categorias e Subcategorias criadas em função dos motivos dos participantes e respetivas frequências

	n
Total	355
Deslocações	84
Evitar tempo despendido nas deslocações	56
Evitar trânsito	5
Evitar uso transportes públicos	3
Distância casa-escritório	12
Redução de Custos	41
Flexibilidade	37
Flexibilidade de horários	11
Flexibilidade do local de trabalho	3
Mais tempo disponível	37
Tempo disponível para a família	13
Tempo pessoal	6
Tempo disponível para tarefas domésticas	4

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

Tempo disponível para exercício físico/hobbies	2
Comodidade/Conforto	34
Concentração e produtividade	30
Equilíbrio vida profissional-pessoal	27
Melhor qualidade de vida	24
Gestão das responsabilidades familiares	10
Preferência pessoal	9
Ambiente de trabalho sossegado	9
Pandemia	2
Outros	11

Discussão

A maioria dos participantes do presente estudo nunca tinha realizado teletrabalho antes da pandemia COVID-19. Os dados foram recolhidos numa época em que o teletrabalho já não era obrigatório e, neste sentido, grande parte dos participantes encontravam-se a realizar teletrabalho de forma voluntária. Estes resultados corroboram as conclusões de Kaufman & Taniguchi (2021), que indicam que a pandemia aumentou o número de pessoas que trabalham em casa.

Segundo Hill et al. (2003), os resultados na literatura relativos à experiência de CTF em trabalhadores que se encontram em regime de teletrabalho não são consistentes. Ainda de acordo com estes autores, os indivíduos que realizam teletrabalho podem organizar as suas tarefas de forma mais flexível, podendo assim evitar certos conflitos entre o trabalho e a família. Contudo, o teletrabalho pode alargar as preocupações do trabalho às atividades familiares (Sarbu, 2018) e intensificar a carga de trabalho (Kelliher & Anderson, 2010; Russell et al., 2009), aumentando o conflito entre estes dois papéis.

Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas ao nível do género dos participantes, contrariando os dados obtidos por Çoban (2022), que refere que os efeitos do teletrabalho variam em função do género. Segundo vários autores (Estes et al., 2007; Adisa et al., 2021; Stefanova et al., 2021), o teletrabalho intensifica o CT-F nas mulheres devido ao papel familiar tradicional que assumem. Uma possível explicação para os resultados obtidos pode dever-se ao facto da maioria das mulheres do presente estudo serem solteiras e sem filhos. Outra possível explicação pode ser a maior participação das mulheres na força

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

de trabalho e dos homens nas tarefas domésticas (Sayer, 2005), reduzindo esta percepção de conflito entre os dois papéis no género feminino.

Tanto ao nível do CT-F, quer ao nível do CF-T, não se encontraram diferenças estatisticamente significativas em função da experiência anterior em teletrabalho e da flexibilidade de horário. Também não se encontraram diferenças em função da existência de coabitantes em casa durante o horário de trabalho, contrariando os dados obtidos por Fedáková & Ištoňová (2017), que afirmam que o nível de intrusão entre os domínios profissional e familiar dependem da presença de outros membros em casa durante o horário de trabalho.

Apesar de os participantes com regime de teletrabalho obrigatório terem reportado valores superiores nas duas dimensões de conflito, quando comparados com os participantes que se encontravam em regime de teletrabalho voluntário, essas diferenças não foram estatisticamente significativas. Estes resultados contrariam Vitória et al. (2022), que indicam que algumas variáveis como o teletrabalho imposto agravaram o CTF, enquanto outras variáveis como a organização, o suporte de supervisores e colegas de trabalho e da família, diminuíram-no.

Não se encontraram diferenças estatisticamente significativas em função dos diferentes tipos de regimes e modalidades de teletrabalho. Os participantes que realizavam teletrabalho com maior frequência revelaram menor percepção de conflito face aos participantes que trabalhavam maioritariamente nas instalações da empresa. No entanto, em todos os casos, estas diferenças não foram estatisticamente significativas, tanto para o CT-F, como o CF-T. Estes resultados contrariam Rodríguez-Modroño & López-Igual (2021), que concluíram que os diferentes tipos de teletrabalho tinham diferentes impactos na interface trabalho-família, contudo, o padrão de resultados obtido é congruente com os dados de Gajendran & Harrison (2007), que referem que quanto maior a frequência de teletrabalho, menor é o conflito percebido por parte dos trabalhadores.

Em consonância com a literatura (Chambel & Ribeiro, 2014; (Keith & Schafer, 1980; Stefanova et al., 2021), obtiveram-se diferenças estatisticamente significativas na dimensão de CT-F em função do número de filhos, sendo que os participantes com filhos apresentaram uma média superior face aos participantes sem filhos. Também se verificaram diferenças estatisticamente significativas ao nível do estado civil, sendo que os participantes casados perceberam maior CT-F quando comparados com os

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

participantes solteiros, como suportado por Herman & Gyllstrom (1977). Contudo, recentemente, Pimenta & Ribeiro (2014) não encontraram diferenças estatisticamente significativas no CT-F ao nível do estado civil, contrariando os resultados obtidos.

Verificaram-se diferenças estatisticamente significativas no CF-T, em função da existência de um espaço isolado em casa para trabalhar, tendo os participantes que não possuíam um espaço isolado destinado para a realização de teletrabalho apresentado maior CF-T face aos participantes que o possuíam. Estes resultados alertam para a importância da existência de condições apropriadas para a realização do teletrabalho, tal como referido por alguns autores (Carillo et al., 2021; Fedáková & Ištoňová, 2017). No estudo de Carillo et al. (2021), realizado durante a pandemia, concluiu-se que um espaço em casa, com boas condições físicas e afastado de distrações, era a chave para os trabalhadores conseguirem ajustar o teletrabalho ao equilíbrio trabalho-família. Fedáková & Ištoňová (2017), num estudo com profissionais de TI, observaram que a falta de um espaço dedicado para o trabalho diminuiu os limites trabalho-família dos participantes.

Verificou-se uma correlação estatisticamente significativa e positiva entre o CT-F e o CF-T, o número de horas de trabalho e o número de filhos, resultados que são suportados pela literatura. Por exemplo, Byron (2005) defende que as características da vida profissional, como o número de horas de trabalho, são as mais importantes para explicar as interferências do trabalho na família e alguns autores (Keith & Schafer, 1980; Michel & Hargis, 2008) afirmam que o número de filhos é um fator que também pode aumentar o CTF.

Não se encontraram diferenças estatisticamente significativas no ET-F E EF-T, ao nível do género, do estado civil, da existência de filhos e da existência de coabitantes em casa. Também não se verificaram diferenças em ambas as dimensões em função da flexibilidade de horário, da experiência anterior em teletrabalho e da existência de um espaço isolado em casa para trabalhar.

Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas na perceção de ET-F e EF-T ao nível da possibilidade de escolha dos trabalhadores e do regime de teletrabalho praticado. Na modalidade de teletrabalho, em ambas as dimensões do enriquecimento, os participantes que se encontravam maioritariamente em teletrabalho foram os que reportaram valores superiores, seguindo-se os que realizavam teletrabalho com a mesma frequência que trabalhavam nas instalações da empresa e, por fim,

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

os que trabalhavam maioritariamente nas instalações da empresa, não sendo essas diferenças estatisticamente significativas.

Verificaram-se correlações significativas e positivas entre o ET-F e o EF-T e a autonomia do trabalhador. A dimensão do EF-T demonstrou uma correlação significativa e positiva com a autonomia do trabalhador. Estes resultados corroboram parcialmente os dados de Carvalho & Chambel (2014). Segundo as autoras, as características do trabalho, como por exemplo, a autonomia, as exigências do trabalho e o suporte dos supervisores são preditores do ETF.

A maioria dos participantes caracterizou o teletrabalho como “positivo e que gostaria de continuar”, tendo apenas uma minoria caracterizado como “negativo”. Verificou-se que existia dependência entre a possibilidade de escolha do trabalhador e a apreciação que o mesmo fez sobre o teletrabalho, sendo que a maioria dos participantes que se encontravam a exercer teletrabalho voluntariamente caracterizaram o teletrabalho como positivo e, em contrapartida, a maioria dos participantes que se encontravam em regime de teletrabalho obrigatório, caracterizaram o teletrabalho como negativo. Estes resultados parecem suportar as conclusões de Lapierre et al. (2016), que indicam que o teletrabalho facilita a gestão das exigências do trabalho e da família, quando é um ato voluntário impulsionado pelas preferências pessoais do trabalhador.

Os principais motivos para justificar a escolha pelo regime de teletrabalho foram a possibilidade de evitar o tempo gasto nas deslocações, ter mais tempo disponível para a família, a redução de custos, a melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal, maior comodidade, maior concentração e produtividade. Estes resultados são sustentados na literatura (Johri & Teo, 2018; Hill et al., 2003). Johri & Teo (2018), no seu estudo com participantes de empresas tecnológicas, sugerem que os trabalhadores gostavam de trabalhar em casa, principalmente devido ao conforto, à localização e à falta de interrupção dos colegas. Hill et al. (2003) concluíram que o teletrabalho estava associado a um maior equilíbrio entre os papéis profissional e pessoal, possivelmente devido à diminuição do tempo de deslocação e mais tempo disponível para gerir a vida pessoal.

A principal dificuldade referida pelos trabalhadores que consideraram o teletrabalho como negativo, foi o isolamento social, nomeadamente ao nível da falta de interação e comunicação com os colegas, dados que também vão de encontro com a literatura (Tavares et al., 2020; Golden et al., 2008; Skórska, 2021; Kaufman & Taniguchi, 2021). Segundo Tavares et al. (2020), as principais dificuldades encontradas durante

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

o teletrabalho foram a falta de interação e comunicação com os colegas de trabalho, a falta de infraestruturas de apoio e a conciliação do trabalho com as tarefas familiares.

De uma forma geral, os resultados obtidos no presente estudo parecem indicar que o teletrabalho oferece aos trabalhadores maior flexibilidade na gestão das suas tarefas profissionais e pessoais. Estes resultados corroboram as conclusões de Kaufman & Taniguchi (2021), que indicam que o teletrabalho promove maior flexibilidade, satisfação com o trabalho e sentimentos de um melhor equilíbrio entre os papéis profissional e familiar. Estas conclusões sugerem que muitos trabalhadores podem continuar a querer trabalhar em casa, mesmo depois da crise pandémica ter aliviado.

Limitações e propostas de trabalho futuro

Esta investigação tem algumas limitações. Este estudo não é representativo de todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, dado que foi usada uma amostra de conveniência. Procurou-se uma população que estivesse mais exposta ao teletrabalho, contudo, isso pode ter tido impacto nos dados recolhidos, dado que os trabalhadores já estavam habituados a trabalhar com TIC's no seu dia-a-dia. No questionário não se obteve informação quanto à idade dos trabalhadores, sendo um ponto relevante a considerar como preditor das variáveis em questão. Também seria relevante diminuir a assimetria de participação entre alguns grupos, nomeadamente ao nível da existência de filhos, do estado civil, do regime de teletrabalho exercido e da possibilidade de escolha do respetivo regime. Adicionalmente, a dimensão das exigências psicológicas do trabalho no instrumento *Job Content Questionnaire*, também não demonstrou uma boa fiabilidade.

Para futuras investigações, seria pertinente incluir um maior número de participantes, de várias áreas de atividade, de modo que os resultados sejam fiéis à população que se encontra em teletrabalho, possibilitando uma análise mais robusta.

O teletrabalho está incluído no Código de Trabalho e, apesar do seu rápido crescimento, é urgente a sensibilização e a consciencialização das suas vantagens e desafios. Tendo em conta que várias organizações estão a adotar o teletrabalho como o novo modelo de trabalho, espera-se que as informações providenciadas neste estudo sejam úteis para repensar em estratégias e boas práticas nas organizações, adequadas às necessidades dos teletrabalhadores e das suas famílias.

Referências Bibliográficas

- Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). The work–family balance of British working women during the COVID-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), 241–260. <https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2020-0036>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work–nonwork balance while working from Home. *Applied Psychology* (Vol. 70, Issue 1). <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Amado, J. (2000). A técnica de análise de conteúdo [The content analysis technique]. *Revista Referência*, 5, 53-63.
- Athanasiadou, C., & Theriou, G. (2021). Telework: systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*, 7(10), e08165. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08165>
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. *Sustainability*, 12(9), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. In *Journal of Vocational Behavior*, 67(2). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2021). Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France. *European Journal of Information Systems*, 30(1), 69–88. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1829512>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000a). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2). <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000b). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276.

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>

Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2014). Work-to-family enrichment and employees' well-being: High performance work system and job characteristics. *Social Indicators Research*, *119*(1), 373–387.

<https://doi.org/10.1007/s11205-013-0475-8>

Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). Work-to-family enrichment and conflict profiles: Job characteristics and employees' well-being. *Spanish Journal of Psychology*, *19*, 1–15.

<https://doi.org/10.1017/sjp.2016.63>

Ceurstemont, S. (202). *Teleworking is here to stay – here's what it means for the future of work*. Horizon: The EU Research & Innovation Magazine, Janeiro de 2021. Retirado de: <https://horizon.scienceblog.com/1418/teleworking-is-here-to-stay-heres-what-it-means-for-the-future-of-work/>

Chambel, M. J. (2014) A Interface entre o trabalho e a família. In Chambel, M. J. Ribeiro, M. T. (Eds.), *A Relação entre o Trabalho e a Família: Do Conflito ao Enriquecimento* (pp. 42-62). Editora RH, Lisboa

Çoban, S. (2022). Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender, Work and Organization*, *29*(1), 241–255. <https://doi.org/10.1111/gwao.12684>

Decreto-Lei n.º 7/2009, Artigo 165º, de 12 de fevereiro. Diário da República: série I, n.º 30/2009. Acedido a 21 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>

Direção Geral de Saúde (DGS) (2020), “Covid-19”, disponível em: <https://covid19.min-saude.pt/>

Estes, S. B., Noonan, M. C., & Maume, D. J. (2007). Is work-family policy use related to the gendered division of housework? *Journal of Family and Economic Issues*, *28*(4), 527–545.

<https://doi.org/10.1007/s10834-007-9075-6>

Fedáková, D., & Ištoňová, L. (2017). Slovak IT-employees and new ways of working : impact on work-family borders and work-family balance. *Československá Psychologie (Czechoslovak Psychology)*, *LX*(1), 68–83.

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

- Fife-Schaw, C. (2006). Levels of measurement. In G. M. Breakwell, S. Hammond, C. Fife-Schaw, & J. A. Smith (Eds), *Research Methods in Psychology*. (3.^a ed.). SAGE.
- 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>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *63*(7), E426–E432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, *116*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, *93*(6), 1412–1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology (2nd Ed.)*, Agosto, 165–183. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc8&NEWS=N&AN=2010-06010-009>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1). <https://doi.org/10.2307/258214>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 111–126. <https://doi.org/10.1145/800105.803414>
- Haddon, L., & Brynin, M. (2005). The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, *20*(1), 34–46. <https://doi.org/10.1111/j.1468->

005X.2005.00142.x

- Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Working men and women: Inter- and intra-role conflict. *Psychology of Women Quarterly, 1*(4), 319–333. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1977.tb00558.x>
- Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(2), 220–241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Johri, A., & Teo, H. J. (2018). Achieving equilibrium through coworking: Work-life balance in floss through multiple spaces and media use. *Proceedings of the 14th International Symposium on Open Collaboration, OpenSym 2018*. <https://doi.org/10.1145/3233391.3233531>
- Karasek, R. A. (1985). Job content questionnaire and user's guide. Lowell: University of Massachusetts Lowell, Department of Work Environment.
- Kaufman, G., & Taniguchi, H. (2021). Working from home and changes in work characteristics during COVID-19. *Socius, 7*(1), 1–2. <https://doi.org/10.1177/237802312111052784>
- Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations, 29*(4). <https://doi.org/10.2307/584462>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations, 63*(1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals, 12*(1), 5–36. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059>
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2009). “Good teleworking”: Under what conditions does teleworking enhance employees' well-being? *Technology and Psychological Well-Being, 2006*, 148–173. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511635373.007>
- Lapierre, L. M., van Steenbergen, E. F., Peeters, M. C. W., & Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales

- professionals. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job>
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2). <https://doi.org/10.2307/353506>
- Martínez-Sánchez, A., Pérez-Pérez, M., de-Luis-Carnicer, P., & Vela-Jiménez, M. J. (2007). Telework, human resource flexibility and firm performance. *New Technology, Work and Employment*, 22(3), 208–223. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00195.x>
- Michel, J. S., & Hargis, M. B. (2008). Linking mechanisms of work-family conflict and segmentation. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 509–522. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.005>
- Nilles, J. M. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142–1147. <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>
- Nunes, F. (2005). Most relevant enablers and constraints influencing the spread of telework in Portugal. *New Technology, Work and Employment*, 20(2). <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00149.x>
- Olson, M. H. (1983). Remote office work: Changing work patterns in space and time, communications of the ACM. *Communications of the ACM*, 26(3). [10.1145/358061.358068](https://doi.org/10.1145/358061.358068)
- Resolução da assembleia da república de 18 de Março (2020). Diário da República: série I, N.º 55/2020, 3º Suplemento. Acedido a 2 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-assembleia-republica/15-a-2020-130399863>
- Pimenta, S., Ribeiro, M. T. (2014). O equilíbrio trabalho-família e as suas repercussões no bem-estar. In Chambel, M. J. Ribeiro, M. T. (Eds.), *A Relação entre o Trabalho e a Família: Do Conflito ao Enriquecimento* (pp. 42-62). Editora RH, Lisboa
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job quality and work–life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Russell, H., O’Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 73–97. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x>

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37–51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- Sayer, L. C. (2005). Gender, time and inequality: Trends in women's and men's paid work, unpaid work and free time. *Social Forces*, 84(1), 285–303. <https://doi.org/10.1353/sof.2005.0126>
- Siber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567–578. <https://doi.org/10.1126/science.135.3503.554>
- Skórska, A. (2021, junho 22 - junho 23). Remote work and work-family balance during the covid-19 pandemic [Analysis of International Relations 2021. Methods and Models of Regional Development] XV International Scientific Conference, Katowice, Poland.
- Standen, P., Daniels, K., & Lamond, D. (1999). The home as a workplace: work-family interaction and psychological well-being in telework. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 368–381. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.368>
- Stefanova, V., Farrell, L., & Latu, I. (2021). Gender and the pandemic: Associations between caregiving, working from home, personal and career outcomes for women and men. *Current Psychology*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02630-6>
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities*, 15(3), 334–349. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Tejero, L. M. S., Seva, R. R., & Fadrilan-Camacho, V. F. F. (2021). Factors associated with work-life balance and productivity before and during work from home. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* (Vol. 63, Issue 12). <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002377>
- Vilas-Boas, M., & Cerqueira, A. (2017). Assessing stress at work: The Portuguese version of the Job Content Questionnaire. *Avaliacao Psicologica*, 16(1), 70–77. <https://doi.org/10.15689/ap.2017.1601.08>
- Vitória, B. de A., Ribeiro, M. T., & Carvalho, V. S. (2022). The work-family interface and the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13(August), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.914474>

INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA EM TELETRABALHO

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the covid-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology, 70*(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Wilks, L., & Billsberry, J. (2007). Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be defined in the new world of work. *New Technology, Work and Employment, 22*(2). <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00191.x>

World Health Organization (2020), “Coronavirus disease (COVID-19) pandemic”, disponível em: <https://www.who.int/>

Anexos

Anexo A – Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas



Universidade do Minho

Conselho de Ética

Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas

Identificação do documento: CEICSH 046/2022

Relatores: Emanuel Pedro Viana Barbas Albuquerque e Marlene Alexandra Veloso Matos

Título do projeto: *Interface Trabalho-Família em contexto de Teletrabalho*

Equipa de Investigação: Ema Grenha Loureiro (IR), Mestrado Integrado em Psicologia, Escola de Psicologia da Universidade do Minho; Professora Doutora Isabel Maria Soares da Silva (Orientadora), Escola de Psicologia da Universidade do Minho

PARECER

A Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) analisou o processo relativo ao projeto de investigação acima identificado, intitulado *Interface Trabalho-Família em contexto de Teletrabalho*.

Os documentos apresentados revelam que o projeto obedece aos requisitos exigidos para as boas práticas na investigação com humanos, em conformidade com as normas nacionais e internacionais que regulam a investigação em Ciências Sociais e Humanas.

Face ao exposto, a Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) nada tem a opor à realização do projeto nos termos apresentados no Formulário de Identificação e Caracterização do Projeto, que se anexa, emitindo o seu parecer favorável, que foi aprovado por unanimidade pelos seus membros.

Braga, 20 de junho de 2022.

O Presidente da CEICSH

(Acílio Estanqueiro Rocha)