



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas

Públicas

Departamento de Administração

HANNELE MOREIRA DUTRA

**ENRIQUECIMENTO TRABALHO-FAMÍLIA SOB A ÓTICA DE MÃES
EM TELETRABALHO**

Brasília – DF

2022

HANNELE MOREIRA DUTRA

**ENRIQUECIMENTO TRABALHO-FAMÍLIA SOB A ÓTICA DE MÃES EM
TELETRABALHO**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade e Gestão Pública da Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Tatiane Paschoal

Brasília – DF

2022

HANNELE MOREIRA DUTRA

**ENRIQUECIMENTO TRABALHO-FAMÍLIA SOB A ÓTICA DE MÃES EM
TELETRABALHO**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do
Curso de Administração da Universidade de Brasília da aluna

Hannele Moreira Dutra

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Tatiane Paschoal - Orientadora

Professora Doutora Natasha Fogaça - Professora-Examinadora

Professor Doutor Leonardo S. Conke - Professor-Examinador

Brasília, 21 de Setembro de 2022

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer aos meus pais, que sempre incentivaram os meus estudos e que sem eles essa conquista não seria possível. Aos meus avós, minha eterna admiração. Por fim, um agradecimento especial a minha orientadora, Tatiane Paschoal, obrigada pelo voto de confiança, você foi essencial nesse processo.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo principal investigar e caracterizar os níveis de enriquecimento trabalho-família sob a ótica de mães em regime de teletrabalho. De modo a responder aos objetivos propostos deste estudo, optou-se por um questionário online composto por questões abertas e fechadas, resultando em um total de 35 questionários respondidos, sendo 34 válidos. A análise dos dados foi realizada por meio de análises estatísticas descritivas e análise qualitativa com base em categorias baseadas no modelo de recursos e demandas. Os resultados contribuem na medida em que vão ao encontro de estudos anteriores sobre teletrabalho e interação trabalho-família, indicando que a flexibilidade consiste em um aspecto básico para que a efetividade do teletrabalho seja potencializada. Em termos de limitação, podem-se destacar o recrutamento dos participantes e a composição da amostra final. O estudo instiga novas pesquisas mais aprofundadas e com resultados que possam ser generalizáveis. Recomenda-se também estudos de recorte longitudinal, que acompanhe essas profissionais ao longo do tempo, estabelecendo quais aspectos se solidificam e quais se modificam.

Palavras-chave: Enriquecimento; Trabalho-família; Mães profissionais; Trabalho remoto; Teletrabalho.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dados sócio-profissionais	20
Tabela 2 - Instrumento de Pesquisa.....	22
Tabela 3 - Distribuição da amostra por tempo dedicado ao teletrabalho	24
Tabela 4 - Percepções sobre a conciliação profissional e familiar e o trabalho remoto	25
Tabela 5 - Distribuição da amostra por número e idade dos filhos.....	26
Tabela 6 - Resultados enriquecimento trabalho-família	27
Tabela 7 - Categorias sobre os aspectos do trabalho remoto	29

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição da amostra por horário de trabalho em regime de teletrabalho	24
--	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 OBJETIVO GERAL.....	12
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
1.3 JUSTIFICATIVA.....	12
2 REVISÃO TEÓRICA	14
2.1 TELETRABALHO.....	14
2.2 ENRIQUECIMENTO TRABALHO-FAMÍLIA	17
3 MÉTODO.....	19
3.1 TIPOLOGIA E DESCRIÇÃO GERAL DOS MÉTODOS DE PESQUISA	19
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	20
3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	21
3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	23
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	24
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS	32

1 INTRODUÇÃO

Em 12 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou estado de pandemia global, devido aos efeitos do novo vírus SARS-COV-2, que causou a pandemia da COVID-19. A partir disso, iniciou-se a adoção de medidas sanitárias e restritivas que freassem a propagação da doença e protegessem as pessoas. No Brasil, essas determinações incluíam o isolamento social, o encerramento das atividades nos estabelecimentos que não constituíssem bens e serviços de primeira necessidade e a interrupção de aulas e dos trabalhos presenciais.

À vista disso, diante da situação epidemiológica, novas formas de organização e socialização foram implementadas nos ambientes de trabalho. Nesse contexto, como alternativa ao trabalho presencial, organizações públicas e privadas instituíram o teletrabalho de forma compulsória e emergencial como forma de atender às exigências sanitárias e manter as atividades laborais (VELASCO, 2021). Entretanto, apesar do teletrabalho já ser reconhecido como uma opção de flexibilidade laboral, muitas organizações ainda não o utilizavam (TEIXEIRA, 2021).

Dessa forma, segundo Cardoso (2018), essa flexibilização do trabalho trouxe consigo diversas consequências para o ambiente empresarial, influenciando o modo com o qual as empresas se comportam em relação ao teletrabalhador e alterando também a maneira como a comunicação é realizada dentro do contexto organizacional. Assim, é crucial analisar e verificar as diversas dimensões da vida que serão impactadas por possíveis efeitos provenientes do teletrabalho, como a a unidade familiar do teletrabalhador.

Pimenta (2020) explica que toda essa transição do trabalho presencial para o teletrabalho se deu de forma abrupta para grande parte dos profissionais, junto com uma ampla gama de restrições de circulação e acúmulo de papéis e responsabilidades, incluindo o desempenho de tarefas domésticas. Desse modo, ao adotarem um regime de trabalho em casa, muitos profissionais se viram sobrecarregados, em particular as mulheres, sendo-lhes exigido lidar com quantidade excessiva de demandas (MAGNAN, et .al., 2020).

Nesse cenário, a vida pessoal e profissional do teletrabalhador passaram a se misturar e a se confundir. Assim, os arranjos do trabalho se tornaram mais complexos. Estudos apontam que quando a experiência de teletrabalho é percebida

de forma positiva pelos colaboradores, estes vão sentir-se mais felizes e com mais disponibilidade emocional para lidar com as exigências da vida familiar e doméstica (TROUP & ROSE, 2012), enquanto se sentem igualmente satisfeitos a nível profissional (BAILEY & KURLAND, 2002).

Com isso, o campo de pesquisa sobre o enriquecimento trabalho-família, de uma forma geral, tem ganhado cada vez mais espaço no meio acadêmico e gerencial e é reconhecido como uma especialidade importante, independentemente dos arranjos de trabalho adotado, podendo ser presencial ou remoto (Hollanda, 2018). Durante a pandemia, com as pessoas trabalhando principalmente das suas casas, a problemática ganhou um novo fôlego.

A literatura que analisa as determinantes da conciliação entre a vida profissional e familiar tem demonstrado as inúmeras dificuldades sentidas na tentativa de equilibrar os referidos domínios de forma satisfatória, na qual as mulheres aparecem como sendo mais penalizadas (MATIAS et al., 2012). No entanto, é certo que tanto homens como mulheres procuram este equilíbrio, todavia, as mulheres, principalmente mães, ao assumirem com maior preponderância os papéis familiares que lhe estão prescritos socialmente, sentem mais dificuldades na articulação das tarefas domésticas e do cuidado, com a sua atividade profissional (ANDRADE, 2013; MATIAS et al., 2012). Assim, a dificuldade assume também a sua expressão quando, para além do papel familiar, se acresce o papel profissional. Esta dualidade de papéis, no caso das mulheres, pode ser particularmente desafiante, tal como documentam estudos feitos no contexto nacional (OLIVEIRA & TEMUDO, 2008; ANDRADE et al., 2017).

Grande parte das pesquisas sobre teletrabalho indica que a família e os papéis desempenhados dentro dela são uma fonte significativa de identificação e de potencial resistência ao teletrabalho, em especial entre os teletrabalhadores cujos filhos moram em casa (COSTA, 2007). Entretanto, as mulheres prevalecem em relação à escolha do teletrabalho, uma vez que carecem de mobilidade e de flexibilidade de opções no mercado. Outras variáveis indicam que existe uma importante relação entre o tempo gasto durante o teletrabalho e o nível de satisfação.

Tendo isso em vista, entender como as possibilidades de enriquecimento trabalho-família podem contribuir tanto para a literatura sobre interface trabalho-família quanto para a literatura sobre o arranjo do teletrabalho e sua efetividade. O

recorte estabelecido para acessar as vivências das mães em teletrabalho se deu porque as mulheres, principalmente mães, ao assumirem com maior preponderância os papéis familiares que lhe estão prescritos socialmente, sentem mais dificuldades na articulação das tarefas domésticas e do cuidado, com a sua atividade profissional (ANDRADE, 2013; MATIAS et al., 2012). Além disso, uma análise da jornada de trabalho permite identificar a bagagem que as responsabilidades familiares têm para as trabalhadoras, pois, para as mulheres, a jornada de trabalho varia conforme a presença ou não de dependentes e de parentes que ajudem nos cuidados com os filhos (ZIBETTI; PEREIRA, 2010). Nesse sentido, outro dado encontrado na pesquisa de Sorj (2004, p. 27) foi:

[...] as mulheres que se sobressaem no mercado de trabalho, ou seja, que conseguem obter um nível de renda mais alto e se inserir em empregos melhores (quase 60% delas são empregadas com carteira de trabalho assinada, funcionárias públicas ou empregadoras), estão sozinhas. Não formaram ainda uma família, ou já formaram uma família e agora estão sozinhas, separadas e com filhos já adultos que vivem em outros domicílios, constituindo, possivelmente uma outra família.

A maioria dos estudos sobre teletrabalho possuem uma abordagem entre indivíduos, em que as experiências de conflito trabalho-família são comparadas com as dos trabalhadores de escritório em tempo integral (ALLEN, GOLDEN, & SHOCKLEY, 2015). Tal abordagem não retrata uma imagem realista de como a política de teletrabalho vem sendo usada na prática. De fato, com a pandemia, os indivíduos passaram a combinar dias de trabalho em casa com outros no escritório. Todavia, no cenário pós-pandêmico, observa-se que muitas empresas estão organizando suas equipes e alternando o trabalho em casa (MARIN-GUZMAN, 2020).

Em tese, o teletrabalho possui potencial para integrar desempenho/produktividade e bem-estar no trabalho de forma sustentável no longo prazo. No Brasil, porém, essa experiência é nova, então em termos gerenciais há várias perguntas e desafios a serem conhecidos. À vista disso, considera-se importante explorar as experiências de interação entre trabalho e família em contexto de teletrabalho. Dessarte, considerando o cenário descrito, o presente trabalho se propõe a responder à seguinte questão:

Quais são os impactos do arranjo do teletrabalho sobre o enriquecimento trabalho-família sob a ótica de mães em teletrabalho?

1.1 OBJETIVO GERAL

O presente trabalho tem como objetivo geral investigar os impactos do arranjo do teletrabalho sobre o enriquecimento trabalho-família sob a ótica de mães em teletrabalho.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Tendo por base o objetivo geral e considerando a percepção de mães trabalhando no arranjo de teletrabalho, os objetivos específicos consistem em:

- a) Descrever os níveis de enriquecimento trabalho-família no arranjo de teletrabalho;
- b) Identificar as principais fontes de enriquecimento trabalho-família no arranjo do teletrabalho;
- c) Identificar os principais desafios do enriquecimento trabalho-família no arranjo do teletrabalho.

1.3 JUSTIFICATIVA

De acordo com os objetivos descritos, as contribuições da pesquisa permeiam o âmbito científico e gerencial. No âmbito científico, é possível notar que os impactos do arranjo do teletrabalho sobre a interação trabalho-família dependem de inúmeras variáveis e condições (ALLEN, GOLDEN & SHOCKLEY, 2015). Estudar a temática no período pós-pandemia e especialmente no Brasil, país com pouca tradição no estudo sobre teletrabalho e experiência prática com o arranjo (VILARINHO, PASCHOAL & DEMO, 2021), pode oferecer informações valiosas para compreender a sua efetividade. Considerando os desafios das mulheres no mercado de trabalho atual, o recorte estabelecido no presente estudo permite explorar as vivências particulares das mulheres que possuem filhos trabalhando fora do espaço tradicional da organização e, muitas vezes, nos seus próprios lares.

No que diz respeito à esfera gerencial, os resultados podem estimular os gestores a compreender melhor as repercussões do arranjo do teletrabalho sobre o enriquecimento trabalho-família na carreira e no desempenho profissional dessas

mães, permitindo uma melhor tomada de decisão, além de proporcionar um melhor entendimento dos temas que abordam melhorias na qualidade de vida do trabalho para essas profissionais.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 TELETRABALHO

O teletrabalho pode ser definido como uma forma de arranjo na qual a organização pode desenvolver as atividades parcialmente ou integralmente fora do ambiente de trabalho convencional, com o uso da tecnologia da informação e das telecomunicações, a partir de seu domicílio ou lugares remotos (KONRADT; SCHMOOK; MALECKE, 2000; PÉRES; SÁNCHEZ; CANICER, 2007; ENES et al. 2021).

O teletrabalho teve sua entrada no vernáculo público dos EUA na década de 1970. Avery e Zabel (2001) acreditam que o termo tenha sido criado por um engenheiro chamado Jack Nilles, em 1973. A ideia naquela época era o de transferir o trabalho para os trabalhadores, ao invés de mover os trabalhadores ao trabalho, tudo isso com o objetivo de aliviar o tráfego suburbano e diminuir o consumo de energia das empresas. Diante disso, em 1997, mais de dez mil trabalhadores federais haviam sido transferidos para o modelo de trabalho remoto (AVERY & ZABEL, 2001).

Já nas décadas de 1970 e 1980, o número de casais nos Estados Unidos subiram, dessa maneira, o teletrabalho foi apresentado como uma forma de ajudar os colaboradores a gerenciarem seus trabalhos e responsabilidades familiares (ALLEN et al., 2015). Segundo dados divulgados pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2018), 45% de uma amostra de empresas pesquisadas já adotavam regularmente o teletrabalho em 2018 e 15% planejavam implantá-lo. Dessa maneira, entende-se que essa não é uma forma nova de organização do trabalho, e artigos com revisão sistemática de pesquisas sobre seu funcionamento, impactos, pontos positivos e negativos podem ser encontrados desde o início da década de 2000 (KONRADT et al., 2000).

Nessa modalidade de trabalho remoto, conforme Hamilton (2002), para que os indivíduos consigam manter os benefícios decorrentes em termos de gestão de trabalho em regime de teletrabalho, é necessário estabelecer limites em termos e expectativas claras com famílias e amigos. Conforme Pimenta (2014), os estudos

que consideram um equilíbrio trabalho-família bem-sucedido, possuem um destaque para o suporte das práticas organizacionais, bem como uma autonomia profissional.

Um estudo realizado por Schade et al. (2021) feito durante a pandemia de Covid-19 concluiu que os trabalhadores se adaptaram bem à nova situação, que estavam motivados e que tinham autonomia para trabalhar. Indicaram também que as possibilidades de melhoria para o teletrabalho são a diminuição do controle por parte das organizações e do apoio social (SCHADE et al., 2021). Outra pesquisa realizada com servidores do Serpro, onde os respondentes eram chefes, teletrabalhadores e colegas de teletrabalhadores, foi constatado que servidores no trabalho remoto que exercem as mesmas atividades na modalidade presencial apresentam bem-estar mais elevado (VILARINHO; PASCHOAL; DEMO, 2021). Algumas características do trabalho foram preditores do bem-estar, como autonomia, contato com os colegas e tomada de decisão, bem como o apoio emocional por parte da família (MISHIMA-SANTOS, et al., 2020). Além do mais, no estudo realizado por Tremblay (2002), a autonomia, flexibilidade de horários, redução de deslocamento e maior tempo com a família foram variáveis levantadas pelos respondentes na qual está relacionado com a satisfação no teletrabalho.

Na literatura científica que trata do teletrabalho é possível observar resultados diferentes sob os efeitos do teletrabalho na vida dos trabalhadores, sendo elencados tanto efeitos positivos como negativos (BAE & KIM, 2016). Dessa maneira, os efeitos positivos e/ou negativos, podem ser experienciados e observados em diferentes níveis, sendo eles: individual, organizacional e social/ambiental (DE MACÊDO et al., 2020).

No nível individual, as vantagens do teletrabalho podem ser: redução de custos e do tempo de deslocamento ao trabalho, aumentando, por conseguinte, o tempo disponível do trabalhador com a família e em atividades de lazer (BASILE & BEAUREGARD, 2016); aumento de oportunidades de emprego para mulheres que apresentem filhos (BOAVIDA & MONIZ, 2020); e uma maior satisfação com o trabalho (HAU & TODESCAT, 2018).

Em relação às desvantagens no nível individual podem-se destacar: o isolamento social (BRINZEA & SECARA, 2017), que poderá eventualmente desencadear consequências sociais e psicológicas para o trabalhador (BOAVIDA & MONIZ, 2020); diminuição da visibilidade do teletrabalhador dentro da organização (BRINZEA & SECARA, 2017); aumento das horas dedicadas a atividades laborais

(BASILE & BEAUREGARD, 2016), devido a locais inapropriados para efetuar teletrabalho (NAKROSIENE et al., 2019) e interrupções familiares (ABENDROTH & REIMANN, 2018).

No que ao nível organizacional, pode-se citar: a redução de custos administrativos (BRINZEA & SECARA, 2017) e o aumento da motivação dos colaboradores (BAE & KIM, 2016). Já sobre as desvantagens do teletrabalho para organizações, destacam-se: a diminuição do nível do controle e monitoramento dos trabalhadores neste regime de flexibilidade laboral (DOCKERY & BAWA, 2018), bem como uma maior vulnerabilidade na proteção de dados e informações sensíveis (BOAVIDA & MONIZ, 2020).

Com relação ao nível social/ambiental, estudos sugerem principalmente os impactos positivos do teletrabalho, sendo eles: a redução do congestionamento do trânsito (BAE & KIM, 2016).

À vista disso, cada vez mais organizações investem no teletrabalho de forma a contemplar o aumento do número de trabalhadores que querem combinar os seus papéis domésticos com as tarefas no trabalho (GREENHAUS & POWELL, 2006). Em particular, quando se considera a interação entre trabalho e família, a flexibilidade associada ao arranjo de teletrabalho pode permitir que os teletrabalhadores alternem mais facilmente suas responsabilidades laborais e familiares, embora, conforme já mencionado, essa troca constante de papéis pode gerar um aumento no nível de interrupções e distrações, e um conseqüente conflito de papéis.

Ademais, alguns estudos que relatam um menor conflito entre trabalho-casa quando as pessoas recorrem ao teletrabalho (GAJENDRAN & HARRISON, 2007; GOLDEN et al., 2006). Outro estudo realizado por Masuda, Holtschlag, e Nicklin (2017) afirma que colaboradores que trabalhavam em organizações que ofereciam o teletrabalho como possibilidade eram mais engajados do que aqueles que trabalhavam em organizações que não ofereciam a possibilidade do trabalho remoto.

2.2 ENRIQUECIMENTO TRABALHO-FAMÍLIA

O equilíbrio entre vida profissional e familiar/pessoal não é um tema novo, mas está atraindo cada vez mais a atenção acadêmica por seu potencial de promover resultados positivos tanto para indivíduos quanto para organizações (GREENHAUS & ALLEN, 2011). As formas de abordar a temática variam e podem-se observar construtos e modelos teóricos diferentes, como aqueles relacionados ao conflito entre essas dimensões da vida ou ao equilíbrio. Ao se falar de conflito, entende-se que, segundo Greenhaus e Beutell (1985), o conflito trabalho-família ocorre uma vez que as pressões dos papéis trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum ponto, assim um papel se sobressai ao outro, dificultando a participação na família ou no trabalho. Pesquisas afirmam que elevados níveis de conflito trabalho-família produzem uma menor satisfação com a vida (Greenhaus & Powell, 2006).

Por outro lado, a teoria do enriquecimento de papéis sugere que a participação em vários papéis oferece ao indivíduo oportunidades e recursos, que podem ser utilizados para melhorar o seu funcionamento em diferentes esferas da vida (KINNUNEN et al., 2006). Segundo Greenhaus e Powell (2006), no enriquecimento trabalho-família, os papéis de trabalho e família podem beneficiar um ao outro, podendo ser determinado pelo grau pelo qual as experiências num papel aumentam a qualidade de vida em outros papéis (SILVA, 2013). Dessa forma, o modelo teórico do enriquecimento trabalho-família, propõe que os recursos produzidos num Papel A podem favorecer um aumento da performance num Papel B (GREENHAUS & POWEL, 2006).

Uma das ramificações desses estudos e que tem ganhado força é a ideia de entender as vantagens do engajamento individual em múltiplos papéis, buscando saber como esse engajamento pode enriquecer as experiências justamente nos múltiplos papéis. Estudos afirmam que quando existe esse enriquecimento trabalho-família, também é maior a satisfação geral com a vida (SCHENEWARK, 2008; GAREIS, BARNETT, ERTEL, & BERKMAN, 2009).

De acordo com Voydanoff (2001), existem três formas pelas quais a participação em múltiplos contextos se apresenta como positiva para os indivíduos. A primeira são os efeitos extraordinários que o envolvimento múltiplo pode ter no bem-estar trabalho-família. Segundo Barnett e Hyde (2001), a acumulação de papéis

pode ter efeitos positivos no bem-estar físico e psicológico, especialmente quando estes são de elevada qualidade na vida do indivíduo. Além disso, a satisfação com o trabalho e com a família podem ter efeitos positivos na percepção individual sobre a felicidade (MCNALL ET AL., 2009). Em resumo, indivíduos satisfeitos com os papéis que desempenham no trabalho e na família experienciam um melhor bem-estar físico e psicológico.

Em segundo lugar, perceber-se que a participação em ambos os contextos pode atenuar a infelicidade provocada por um deles. Conforme (BARNETT et al., 1992; HESKIAU & MCCARTHY, 2020), o stress que o trabalho provoca pode ser atenuada para os indivíduos que apresentam uma maior satisfação e qualidade de vida na esfera familiar. Em terceiro lugar, as vivências em um dos contextos podem produzir efeitos positivos no outro contexto. Esse fator é diferente dos anteriores, na medida que em que apresenta um deslocamento de experiências positivas de um papel para outro (GREENHAUS & POWELL, 2006). Ainda segundo os autores, este último mecanismo é o que melhor define o conceito de enriquecimento trabalho-família, uma vez que é visto como a extensão em que as experiências num papel melhoram a qualidade de vida no outro papel.

Outrossim, o estudo de Hollanda (2018), conduzido no Brasil com cinquenta e dois trabalhadores brasileiros, com o objetivo de investigar, com base em uma perspectiva episódica e dinâmica, antecedentes e consequentes de conflito trabalho-família e enriquecimento trabalho-família, verificou que não foram encontradas relações significativas entre os eventos e as duas formas de enriquecimento (trabalho-família e família-trabalho). De maneira semelhante, igualmente contrária ao esperado, os comportamentos de suporte à família por parte dos colegas inicialmente apresentaram correlação significativa tanto com conflito quanto com enriquecimento, mas nenhuma relação significativa foi encontrada por meio das análises multinível. No estudo, foi identificada também uma relação significativa entre agir consciente no trabalho e comportamentos de cidadania organizacional. As interrelações entre conflito e enriquecimento afirmam que, apesar de não serem perfeitamente opostas, as duas variáveis apresentam efeitos opostos umas sobre as outras. Por fim, Hollanda (2018) traz a percepção de que as organizações deveriam ajudar seus funcionários ao diminuírem as fontes de conflito e promoverem as fontes de enriquecimento trabalho-família.

3 MÉTODO

Esta seção apresenta os métodos e técnicas utilizados para a produção da presente pesquisa. O capítulo está dividido em 4 subseções, sendo elas: a apresentação do tipo e descrição geral da pesquisa; a caracterização da amostra; a caracterização dos instrumentos de pesquisa; a descrição dos procedimentos de coleta e de análise de dados.

3.1 TIPOLOGIA E DESCRIÇÃO GERAL DOS MÉTODOS DE PESQUISA

Segundo Teixeira, Zamberlan e Raissa (2009), o tipo de pesquisa varia com base no perfil de trabalho acadêmico e no objetivo que se busca atingir. Dessa forma, a fim de entender os impactos do enriquecimento trabalho-família sob a ótica de mães em teletrabalho, desenvolveu-se uma pesquisa descritiva (VERGARA, 2000). A abordagem adotada é quantitativa, entretanto foram elaboradas duas questões de caráter qualitativo, assim, acordo com Malhotra (2001, p. 155), “a pesquisa qualitativa proporciona uma melhor visão e compreensão do contexto do problema, enquanto a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística”. Além disso, o estudo é classificado como uma pesquisa de levantamento (survey), visto que foi implementada a partir da aplicação de um questionário elaborado na plataforma Google Forms. Outrossim, a pesquisa teve um recorte transversal, dado que a coleta de dados foi feita em um único período de tempo.

Conforme Hipólito et al. (1996, como citado em VASCONCELLOS & GUEDES, 2007), algumas das vantagens do questionário online são as seguintes: facilidade na aplicação; controle das respostas; facilidade em agrupar os resultados; facilidade em obter maiores amostras; flexibilidade e diversidade na elaboração de questões; e baixo custo de implementação. Em relação às limitações do questionário online pode-se ver: dificuldade de incluir incentivos para envio de respostas; formulários pouco atrativos; baixo índice de resposta; e, baixa confiabilidade nos dados, uma vez que muitos respondentes podem falsificar informações que não são passíveis de verificação o (GORMAN, 2000, como citado em VASCONCELLOS & GUEDES, 2007).

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

De acordo com Gil (2007), torna-se necessário selecionar uma amostra que represente o universo a ser estudado uma vez que as pesquisas sociais, no geral, não conseguem captar a totalidade de indivíduos com as características pesquisadas. Além do mais, conforme Malhotra (2012), os dois elementos mais importantes para análise ao realizar uma pesquisa, são: a população, caracterizada pela soma de todos os indivíduos que possuem uma característica em comum, e a amostra, que é definida como uma parcela dos indivíduos de uma população.

Para definição da amostra, utilizou-se como população mães em regime de teletrabalho. O critério para a escolha da amostra foi a acessibilidade da pesquisadora. Assim, para garantir que o questionário fosse respondido somente por mães teletrabalhadoras, foi adicionada uma pergunta filtro. O método de saturação foi aplicado, resultando em um total de 35 questionários respondidos, sendo 34 válidos. Os dados socioprofissionais coletados dos participantes são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 - Dados socioprofissionais

Dimensão	Variável	Frequência	%
Idade	Até 17 anos	2	5,9%
	18-24 anos	1	2,9%
	25-34 anos	2	5,9%
	35-44 anos	9	26,5%
	45-54 anos	18	52,9%
	55-64 anos	2	5,9%
	Acima de 65 anos	0	0
Natureza da organização para a qual trabalha	Público	13	38,2%
	Privado	17	50%
	Outros	4	11,8%
Estado Civil	Solteira	4	11,8%
	Casada/União Estável	27	79,4%
	Divorciada/Separada	3	8,8%
	Viúva	0	0
Nível de escolaridade	Ensino Fundamental	0	0
	Ensino médio	3	8,8%
	Ensino superior	9	26,5%

	Pós-graduação	22	64,7%
--	---------------	----	-------

Fonte: Próprio autor

Conforme a Tabela 1, pode-se perceber que há uma maior presença de participantes com idade de 45 a 54 anos, que totaliza 52,9% da amostra. Ademais, quanto a natureza da organização, 50% dos respondentes atuam no setor privado, enquanto 38,2% no setor público. Além disso, 79,4% das participantes são casadas ou possuem uma união estável. Por fim, com relação a escolaridade, 64,7% da amostra tem pós-graduação, 26,5% o nível superior e 8,8% ensino médio.

3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA

Escolheu-se a aplicação de um questionário para a realização do presente estudo haja vista a necessidade de insumos a respeito das experiências de mães em trabalho remoto sobre o enriquecimento trabalho-família e o enriquecimento família-trabalho. Conforme Gil (2008), o questionário é uma técnica investigativa formada por diferentes perguntas que tem como objetivo coletar informações sobre um determinado assunto, além de ser uma alternativa quando se quer obter um grande número de respostas para realização de análises. Conforme o mesmo autor, a utilização de questionário é vantajosa pois garante o anonimato do respondente e permite que seja respondido no momento que o entrevistado julgar adequado. Além disso, o questionário permite a estruturação prévia de perguntas a serem feitas e a comparação de respostas obtidas.

O questionário online foi composto por questões abertas e fechadas. Ademais, utilizou-se a medida proposta por Hollanda (2018). Na medida de Hollanda (2018), para mensuração do Enriquecimento Trabalho-Família e do Enriquecimento Família-Trabalho foi utilizada a versão reduzida de uma escala de concordância composta por seis itens agrupados em dois fatores que correspondem às duas direções de manifestação do constructo. Os seis itens fechados divididos nas duas dimensões propostas, com escala de resposta de concordância que varia de 1 (discordo fortemente) a 5 (concordo fortemente). Os índices de confiabilidade alfa de Cronbach da medida validada por Hollanda (2018) foram de 0.87 para o fator de

enriquecimento trabalho-família e 0.82 para o fator de enriquecimento família-trabalho. A Tabela 2 apresenta os itens correspondentes a cada fator.

Também em formato de itens fechados, foram apresentadas questões sobre dados sociodemográficos e profissionais sobre as experiências de mães em regime de teletrabalho, tais como: “Há quanto tempo você realiza o teletrabalho (em meses)?”, “Quantas horas por semana você dedica ao teletrabalho?” e “Qual é a idade do seu filho mais novo? (em anos)”.

Tabela 2 - Instrumento de Pesquisa

Dimensão	Variável	Escala
Enriquecimento trabalho-família	Hoje o envolvimento com o meu trabalho me ajudou a entender diferentes pontos de vista e isso me ajudou a ser um melhor membro da família.	Escala <i>Likert</i> de 5 pontos
	Hoje o envolvimento com o meu trabalho fez sentir-me feliz e isso me ajudou a ser um melhor membro da família.	
	Hoje meu envolvimento com o meu trabalho me ajudou a sentir-me pessoalmente realizado e isso me ajudou a ser um melhor membro na família.	
Enriquecimento família-trabalho	Hoje meu envolvimento com a minha família me ajudou a adquirir competências/conhecimentos e isso me ajudou a ser um trabalhador melhor.	Escala <i>Likert</i> de 5 pontos
	Hoje meu envolvimento com a minha família me deixou de bom humor e isso me ajudou a ser um trabalhador melhor.	
	Hoje meu envolvimento com a minha família me encorajou a usar o tempo de trabalho de maneira focada e isso me ajudou a ser um trabalhador melhor.	

Fonte: Hollanda (2018)

A fim de explorar e entender as variáveis do contexto do trabalho do arranjo do teletrabalho que poderiam influenciar a vivência de enriquecimento entre os papéis, foi formulada a seguinte questão aberta: “Quais aspectos do trabalho remoto ajudam você a conciliar melhor sua vida familiar e profissional?”. Ao longo de todo o processo foram tomadas as providências necessárias para que se mantivesse o anonimato dos participantes e sua participação voluntária na pesquisa.

3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A coleta de dados foi iniciada no dia 05/08/2022 com término em 16/08/2022, a partir do questionário online construído na plataforma Google Forms. O link da pesquisa foi divulgado pelas redes sociais: WhatsApp, Instagram e grupos no Facebook. Os objetivos da pesquisa foram esclarecidos e explicados na mensagem e no formulário, sendo a participação no estudo voluntária. Ao início do questionário, antes de serem direcionados aos itens, foi solicitado que os indivíduos respondessem se concordavam participar, sendo que poderiam desistir de responder durante o preenchimento das questões.

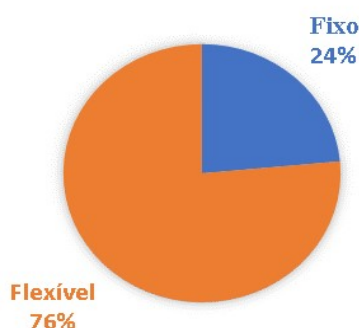
Para análise dos itens fechados, foram calculadas médias, desvios padrões e frequências. Por fim, para análise da questão aberta, foram estabelecidas categorias baseadas na revisão de literatura sobre teletrabalho e indicada a frequência com que cada categoria apareceu nas respostas dos participantes.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No que concerne ao horário de trabalho em regime de teletrabalho, o Gráfico 1 apresenta os resultados.

Gráfico 1 - Distribuição da amostra por horário de trabalho em regime de teletrabalho

VOCÊ POSSUI UM HORÁRIO DE TELETRABALHO:



Fonte: Próprio autor

O primeiro item analisado foi se as participantes possuem um horário de teletrabalho fixo ou flexível. Como já citado anteriormente, no que tange à satisfação do teletrabalhador, o estudo realizado por Tremblay (2002), revela que os trabalhadores que aderiram ao teletrabalho de forma voluntária possuem um nível elevado de satisfação. Além disso, a flexibilidade de horários foi uma das variáveis levantadas na qual está relacionada com a satisfação no teletrabalho. Os resultados mostram que 76% dos indivíduos têm um horário de trabalho flexível e 24% um horário de trabalho fixo.

Sobre o tempo dedicado ao teletrabalho, a Tabela 3 apresenta os resultados encontrados.

Tabela 3 - Distribuição da amostra por tempo dedicado ao teletrabalho

Grupo	Variável	Média
Trabalho-Remoto	Há quanto tempo você realiza o teletrabalho? (em meses)	19,09

	Quantas horas por semana você dedica ao teletrabalho?	24,21
--	---	-------

Fonte: Próprio autor

Conforme a tabela acima, o teletrabalho é, para a maioria das entrevistadas, uma experiência relativamente recente, sendo que na ocasião das entrevistas, o tempo de experiência das trinta e quatro teletrabalhadoras era de, em média, 19 meses. Desse total, apenas três respondentes haviam completado dois anos e meio de experiência no arranjo de teletrabalho. Com relação aos dias e períodos trabalhados, ao fazer uma média dentro de um mês de trabalho, vinte e quatro horas por semana são dedicadas pelas respondentes ao regime de teletrabalho, o que sugere que muitas participantes estão no formato híbrido.

Quanto à percepção das mães teletrabalhadoras sobre a conciliação profissional e familiar no trabalho remoto, a Tabela 4 apresenta as médias, desvios padrões, valor de mínimo e máximo encontrados (lembrando que foi utilizada uma escala do tipo *likert* de 5 pontos, que variava entre 1 'Discordo Fortemente' e 5 'Concordo Fortemente').

Tabela 4 - Percepções sobre a conciliação profissional e familiar e o trabalho remoto

Dimensão	Variável	Média	Desvio-Padrão	Mínimo	Máximo
Conciliação trabalho-família	Em uma escala de 1 a 5, o quanto você acredita que o trabalho remoto é positivo para a conciliação da sua vida profissional e familiar?	4,32	0,94	2	5

Fonte: Próprio autor

Pôde-se verificar que os participantes apresentam uma pontuação média alta ($M = 4,32$, $DP = 0,94$, $Min = 2$, $Max = 5$). Este resultado indica que a maioria das respondentes concordam que o trabalho remoto é positivo para a conciliação da sua vida profissional e familiar.

A literatura aponta que uma das vantagens do teletrabalho é a proximidade com a família, influenciando no equilíbrio entre trabalho e família, visto que o tempo livre obtido na ausência de deslocamento pode ser direcionado para atividades

familiares e afazeres domésticos, o que tende a aumentar a satisfação com o trabalho (RONDA; LÓPEZ; GOÑILEGAZ, 2016). Entretanto, com o novo arranjo, alguns colaboradores podem perceber jornadas de trabalho mais longas, ocasionando uma sobrecarga (ENES et al, 2021). Diante do que foi exposto, de forma a manter o equilíbrio entre ambos os papéis, as políticas favoráveis à família e o suporte organizacional tornam-se fundamentais para minimizar os danos gerados por conflitos (VILELA; LOURENÇO, 2017).

A distribuição da amostra por número e idade dos filhos das participantes estão dispostas na tabela 5.

Tabela 5 - Distribuição da amostra por número e idade dos filhos

Grupo	Variável	Média	Mínimo	Máximo
Mães e filhos	Quantos filhos você tem?	1,68	1	4
	Qual é a idade do seu filho mais novo? (em anos)	12,72	1	32

Fonte: Próprio autor

A média de filhos das participantes foi de 1,68 (Min = 1, Max = 4) e a média de idade do filho mais novo foi de 12,72 anos (Min = 1, Max = 32). Vale destacar que 21% das respondentes desse estudo possuem filhos em idade pré-escolar. Nesse sentido, para essas mães, observa-se uma dificuldade maior em equilibrar o binômio trabalho-família, e traz como consequências problemas para a saúde e relacionamentos interpessoais (MCCUTCHEON & MORRISON, 2016; MENDONÇA & MATOS, 2015). Entretanto, faz-se importante ressaltar que a presença de filhos pequenos não é em si um impedimento para a mulher em busca de trabalho, mas acaba por prejudicá-la no sentido em que surgem algumas limitações (por exemplo, encontrar um local de trabalho que seja próximo de casa ou da creche do filho) (DIEESE, 2011). Nesse sentido, a flexibilidade na jornada e o teletrabalho são fatores que podem contribuir para a facilitação da conciliação entre os envolvimento no trabalho e na família (BARHAM & VANALLI, 2012; MATIAS ET AL., 2011).

Em relação ao enriquecimento entre trabalho e família a Tabela 6 apresenta os resultados estatísticos descritivos de todos os itens e os resultados dos fatores.

Tabela 6 - Resultados enriquecimento trabalho-família

Dimensão	Variável	Média	Desvio-Padrão	Mínimo	Máximo
Enriquecimento trabalho-família	Hoje o envolvimento com o meu trabalho me ajudou a entender diferentes pontos de vista e isso me ajudou a ser um melhor membro da família.	4,24	0,89	2,0	5,0
	Hoje o envolvimento com o meu trabalho fez sentir-me feliz e isso me ajudou a ser um melhor membro da família.	4,15	0,99	1,0	5,0
	Hoje meu envolvimento com o meu trabalho me ajudou a sentir-me pessoalmente realizado e isso me ajudou a ser um melhor membro na família.	4,21	0,98	1,0	5,0
	Dimensão	4,20	0,94	1,3	5,0
Enriquecimento família-trabalho	Hoje meu envolvimento com a minha família me ajudou a adquirir competências/ conhecimentos e isso me ajudou a ser um trabalhador melhor.	4,12	1,04	1,0	5,0
	Hoje meu envolvimento com a minha família me deixou de bom humor e isso me ajudou a ser um trabalhador melhor.	4,00	1,07	1,0	5,0
	Hoje meu envolvimento com a minha família me encorajou a usar o tempo de trabalho de maneira focada e isso me ajudou a ser um trabalhador melhor.	4,09	1,22	1,0	5,0
	Dimensão	4,07	1,10	1,0	5,0
Enriquecimento	Média Geral	4,13	1,03	1,15	5,0

Fonte: Hollanda (2018)

As pontuações médias dos itens e dos fatores se mantiveram um pouco acima do ponto médio da escala, indicando que globalmente as mães participantes vivenciam um grau moderado de enriquecimento. Os desvios padrões e os valores mínimo e máximo sugerem que há alguma variação nas respostas, o que poderia estar associado a variáveis pessoais, familiares, do trabalho ou da própria organização onde atuam. Em termos da direção do enriquecimento, pôde-se verificar que os participantes apresentam uma pontuação média maior para dimensão enriquecimento trabalho-família ($M=4,20$, $DP=0,94$, $Min = 1,3$, $Max = 5$) do que de enriquecimento família-trabalho ($M=4,07$, $DP=1,10$, $Min = 1$, $Max = 5$).

Ao realizar uma comparação com o estudo realizado por Hollanda (2018), a partir de uma amostra final foi de 52 trabalhadores de diversas organizações do setor público e privado (451 pontos de dados), a pontuação média das dimensões enriquecimento trabalho-família ($M=3,11$, $DP=0,99$) e enriquecimento família-trabalho ($M=3,50$, $DP=0,96$) foram menores do que as encontradas na presente pesquisa, o que incita a busca pela compreensão dos motivos relatados pela amostra e de quais fontes poderiam contribuir para explicação deste achado.

Vale mencionar que no estudo de Hollanda (2018), a coleta de dados teve como abrangência trabalhadores brasileiros de diversas organizações do setor público e privado. A população estudada, portanto, já pode ser uma explicação para os níveis maiores de enriquecimento identificados nas respondentes da presente pesquisa.

Cabe destacar ainda que as variáveis que apresentaram maior pontuação foram: “Hoje o envolvimento com o meu trabalho me ajudou a entender diferentes pontos de vista e isso me ajudou a ser um melhor membro da família” ($M=4,24$), “Hoje meu envolvimento com o meu trabalho me ajudou a sentir-me pessoalmente realizado e isso me ajudou a ser um melhor membro na família” ($M=4,21$) e “Hoje o envolvimento com o meu trabalho fez sentir-me feliz e isso me ajudou a ser um melhor membro da família” ($M=4,15$), todas as três presentes na dimensão enriquecimento trabalho-família. Em relação ao nível de enriquecimento geral da pesquisa, a média encontrada foi de 4,13 ($DP=1,03$).

Sobre os aspectos do trabalho remoto que ajudam os respondentes a conciliar melhor a vida familiar e profissional e, portanto, poderiam ser um propulsor para a experiência de enriquecimento, a Tabela 7 apresenta as categorias de respostas identificadas e exemplos de produções textuais dos respondentes.

Tabela 7 - Categorias sobre os aspectos do trabalho remoto

Categoria	Exemplos de produções textuais	Frequência
Flexibilidade	"Disponibilidade de horários, flexibilidade pra resolver questões cotidianas..."	15
Estar mais presente em casa	"...minha convivência com minha família aumentou muito, minhas filhas gostam muito de me ver em casa."	7
Redução do tempo de deslocamento	"Não ter que fazer o deslocamento me faz economizar muito tempo e me desgasta muito menos fisicamente e emocionalmente."	5
Privacidade	"O conforto e a privacidade."	2

Fonte: Próprio autor

Segundo o estudo realizado por Tremblay (2002), os trabalhadores que aderiram ao teletrabalho de forma voluntária possuem um nível elevado de satisfação. Além do mais, ainda segundo o referido autor, a autonomia, flexibilidade de horários, redução de deslocamento e maior tempo com a família foram aspectos relacionados com a satisfação no teletrabalho. Consoante com esses achados, nos resultados do presente estudo, destaca-se a flexibilidade como o aspecto do trabalho remoto que mais ajuda a conciliar trabalho e família. Além da flexibilidade, o maior tempo com a família e a redução do tempo de deslocamento foram os principais pontos citados pelas respondentes.

Alguns autores alegam que o principal benefício da flexibilidade durante o trabalho remoto não se resume apenas a um melhor balanço entre a vida pessoal e profissional, pois a flexibilidade também proporciona ao colaborador a possibilidade de trabalhar nas suas horas mais produtivas e realizar suas atividades pessoais nos horários mais oportunos (KIRK e BE LOVICS, 2006; MANN e HOLDSWORTH, 2003). Além disso, a flexibilidade pode ser indicada por vários elementos, tais como: tempo, local, contrato e organização funcional. Ademais, a flexibilidade, para o empregador, entende-se por: horários flexíveis; aumento e redução do número de empregados conforme a demanda; e várias formas de contrato (ROSENFELD; ALVES, 2011).

Vale ressaltar que, por mais que a flexibilidade tenha sido o principal ponto de destaque entre as respondentes, existe o risco inerente da mistura e sobreposição de atividades por conta da proximidade (ou inexistência) de suas fronteiras

(JENSON,1994; HILL et al 1998). Esse ponto é importante especialmente para os gestores de equipes remotas, os quais devem estar atentos para o planejamento e elaboração dos planos de trabalho e organização dos eventos síncronos. Conforme o gráfico 1 apresentado no início da seção de resultados, 76% das participantes indicaram possuir um horário de teletrabalho flexível. Isso garante a flexibilidade não apenas em relação ao local em que as atividades são executadas, mas ao quando as atividades são executadas. Conforme Dejours et al. (2007), para as pessoas com filhos, que lidam muitas vezes com horários sobrepostos e até incompatíveis, possuir alguma autonomia quanto ao horário é fundamental para conciliar as diferentes demandas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivos descrever os níveis de enriquecimento trabalho-família, identificar as principais fontes de enriquecimento trabalho-família e os principais desafios do enriquecimento trabalho-família no arranjo do teletrabalho. Os objetivos foram alcançados. Observou-se uma experiência moderada de enriquecimento entre mães teletrabalhadoras. O fator do teletrabalho mais citado como apoio para conciliação trabalho-família foi a flexibilidade associada ao arranjo.

Os resultados contribuem na medida em que vão ao encontro de estudos anteriores sobre teletrabalho e interação trabalho-família, indicando que a flexibilidade consiste em um aspecto básico para a efetividade do teletrabalho seja potencializada. Isso reforça a necessidade de se considerar essa variável quando se investiga os impactos do trabalho remoto no comportamento, resultados e experiências dos profissionais e suas equipes. Do ponto de vista prático, alerta os gestores para o cuidado com a organização do trabalho. Muitas culturas organizacionais podem apresentar estruturas rígidas, com fluxos de comunicação e de tarefas rígidos, dificultando algum grau de autonomia dos profissionais, o que comprometeria a flexibilidade e os benefícios do arranjo para quem exerce múltiplos papéis.

Ademais, em relação às contribuições acadêmicas, esse trabalho trouxe conhecimentos sobre um tema pouco explorado no nível do enriquecimento trabalho-família vivenciado pelas mães teletrabalhadoras. Assim, contribui também com o aprofundamento feito por meio do estudo e para que as próximas pesquisas sejam realizadas tendo em vista as limitações encontradas.

Em termos de limitação, podem-se destacar o recrutamento dos participantes e a composição da amostra final. Não se trata de uma amostra representativa de mães teletrabalhadoras no Brasil, nem mesmo de algum tipo de setor ou categoria profissional. O estudo instiga novas pesquisas mais aprofundadas e com resultados que possam ser generalizáveis. Recomenda-se também estudos de recorte longitudinal, que acompanhe essas profissionais ao longo do tempo, estabelecendo quais aspectos se solidificam e quais se modificam com o tempo.

REFERÊNCIAS

- ABENDROTH, A., & REIMANN, N. (2018). **Telework and Work-Conflict Across Workplaces: Investigating the Implications of Work-Family-Supportive and High-Demand Workplace Cultures.** *The Work Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges Contemporary Perspectives in Family Research*, 13, 323-348.
- ALLEN, T. D., GOLDEN, T. D., & SHOCKLEY, K. M. (2015). **How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings.** *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>.
- ALLEN, T. D.; GOLDEN, T. D.; SHOCKLEY, K. M. **How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings.** *Psychological Science in the Public Interest*, v. 16, n. 2, p. 40–68, 24 set. 2015.
- AMARAL, G. A. **Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho.** *Itinerarius Reflectionis*, Goiânia, v. 8, n. 2, 2013. DOI: 10.5216/rir.v2i13.22336. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/rir/article/view/22336>. > Acesso em: 18 Abr 2022.
- ANDRADE, C. (2013). **Relações trabalho-família e gênero: caminhos para a conciliação.** Lisboa: Editora Coisas de Ler.
- ANDRADE, C.; VAN RHIJN, T.; COIMBRA, S. **Gender Differences in School-Family Conflict and School-Family Enrichment in Nontraditional Portuguese Students.** *The Journal of Continuing Higher Education*, v. 65, n. 1, p. 13–24, 2 jan. 2017.
- ANDRADE, Claudia. (2016). **Conflito trabalho-família: um estudo com pais e filhos adultos.** *Pensando Psicologia*. 12. 77-83. 10.16925/pe.v12i20.1565.
- AVERY, C.; ZABEL, D. **The Flexible Workplace: A Sourcebook of Information and Research.** [s.l.] Greenwood Publishing Group, 2001.
- BAE, K. B., & KIM, D. (2016). **The Impact of Decoupling of Telework on Job Satisfaction in U.S. Federal Agencies: Does Gender Matter?** *American Review of Public Administration*, 46(3), 356-371.
- BAILEY, D. E.; KURLAND, N. B. **A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work.** *Journal of Organizational Behavior*, v. 23, n. 4, p. 383–400, 2002.
- BARHAM, E. J., & VANALLI, A. C. G. (2012). **Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais.** *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(1), 47-59. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572012000100005&lng=pt&nr m=iso.

BARNETT, R. C., MARSHALL, N. L., & PLECK, J. H. (1992). **Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress.** *Journal of Marriage and the Family*, 54(2), 358–367. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/353067>.

BASILE, K. A., & BEAUREGARD, T. A. (2016). **Strategies for successful telework: How effective employees manage work/home boundaries.** *Strategic HR Review*, 15(3).

BOAVIDA, N., & MONIZ, A. B. (2020). **Virtual work in Portugal: A literature review.** *International Journal on Working Conditions*, (19), 1-15.

BRINZEA, V., & SECARA, C. (2017). **The telework, a flexible way to work in a changing workplace.** *Scientific Bulletin - Economic Sciences*, 16, 104-111.

CARDOSO, Lucas Teixeira. **Teletrabalho: uma análise das vantagens e desvantagens em uma instituição governamental.** 51 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

CARLSON, D. L., PETTS, R. J., & Pepin, J. R. (2021). **Flexplace Work and Partnered Fathers' Time in Housework and Childcare.** *Men And Masculinities*. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1097184x211014929>.

CAROLYN TROUP & JUDY ROSE (2012) **Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work-family outcomes?** *Community, Work & Family*, 15:4, 471-486, DOI: [10.1080/13668803.2012.724220](https://doi.org/10.1080/13668803.2012.724220).

CHUNG, H., & van der Lippe, T. (2018). **Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction.** *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>.

CLUVER, L., LACHMAN, J., SHERR, L., WESSELS, I., KRUG, E., RAKOTOMALALA, S., BLIGHT, S., HILLIS, S., BACHMAN, G., GREEN, O., BUTCHART, A., TOMLINSON, M., WARD, C. L., DOUBT, J., & MCDONALD, K. (2020). **Parenting in a time of COVID-19.** *The Lancet*, 395(10231), e64. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(20\)30736-4](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(20)30736-4).

COSTA, I.S.A (2007) **Teletrabalho; subjugação e construção de subjetividade.** *Revista de Administração Pública*, 41(1),105-124. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>.

DANIEL, C.; AMBROSIO, D. **UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO INSTITUTO COPPEAD DE ADMINISTRAÇÃO.** [s.l: s.n.]. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/copy_of_dissertacao_fatoresinfluenciamadocaoteletrabalho1.pdf>.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2007.

DIEESE (2011). *Anuário dos trabalhadores: 2010/2011.* 11. ed. São Paulo: DIEESE.

DINH, H., COOKLIN, A. R., LEACH, L. S., WESTRUPP, E. M., NICHOLSON, J. M., & STRAZDINS, L. (2017) **Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning.** *Social Science & Medicine*, 194, 42-50. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.017>.

DOCKERY, A. M., & BAWA, S. (2018). **When two worlds collude: Working from home and family functioning in Australia.** *International Labour Review*, 157(4), 610-630.

ENES, Y. O. S.; VIEIRA, M. B. N.; PEREIRA, D. A. O.; SILVA, E. R. Z.; COELHO JUNIOR, F. A. (2021). **Teletrabalho na Administração Pública em Tempos de COVID-19: impactos percebidos sobre a Gestão de Desempenho e a Gestão por Competências.** XLV Encontro da ANPAD - EnANPAD 2021. 2177-2576 versão online.

ENES, Y. O. S.; VIEIRA, M. B. N.; PEREIRA, D. A. O.; SILVA, E. R. Z.; COELHO JUNIOR, F. A. (2021). **Teletrabalho na Administração Pública em Tempos de COVID-19: impactos percebidos sobre a Gestão de Desempenho e a Gestão por Competências.** XLV Encontro da ANPAD - EnANPAD 2021. 2177-2576 versão online.

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. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>.

GAREIS, K. C., BARNETT, R. C., ERTEL, K. A., & BERKMAN, L. F. (2009). **Work Family Enrichment and Conflict: Additive Effects, Buffering, or Balance?** *Journal of marriage and family*, 71(3), 696-707.

GIL, A. C. (2007). **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOLDEN, T. D. (2006a). **Avoiding depletion in virtual work: telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions.** *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 176–187.

GREENHAUS, J. H., & ALLEN, T. D. (2011). **Work–family balance: A review and extension of the literature.** In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association.

GREENHAUS, J. H., & POWELL, G. N. (2006). **When work and family are allies: A theory of work-family enrichment.** *Academic Management Review*, 31(1), 72-92.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. **Sources of Conflict Between Work and Family Roles.** *Academy of Management Review*, v. 10, n. 1, p. 76–88, jan. 1985.

HAMILTON, E. (2002). **Bringing Work Home: Advantages and Challenges of Telecommuting.** Center for Work & Family.

HAU, F., & TODESCAT, M. (2018). **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso**. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37-52.

HESKIAU, R., & MCCARTHY, J. M. (2020). **A work–family enrichment intervention: Transferring resources across life domains**. *Journal of Applied Psychology*, 13–24. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/apl0000833>.

HILL, E.J. MILLER, B.C., WEINER, S.P., COLIHAN, J. **Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance**. *Personnel Psychology*, vol 51, issue 3, 1998.

HIPÓLITO, J. A. M. et al. **Como Usar a Internet em Pesquisa**. In: I Semead – Seminários em Administração Programa de Pós-Graduação em Administração, FEA-USP, São Paulo, 15-16 Outubro 1996. 1130p.

HIRATA, H; KERGOAT, D “**Os paradigmas sociológicos à luz das categorias de sexo: qual a renovação da epistemologia do trabalho?**”, in S. Baçal (org) *Trabalho, educação, empregabilidade e gênero*, Manaus, EDUA (Editora da Universidade Federal do Amazonas), 2009, p. 173-189.

HOLLANDA, P. P. T. M. DE. **Antecedentes e consequentes do conflito e do enriquecimento trabalho-família: um estudo longitudinal multinível**. repositorio.unb.br, 27 fev. 2018.

HYDE, R. J. et al. **The end family of eukaryote nucleoside and nucleobase transporters: recent advances in the investigation of structure/function relationships and the identification of novel isoforms**. *Molecular Membrane Biology*, v. 18, n. 1, p. 53–63, jan. 2001.

INNSTRAND, S. T., LANGBALLE, E. M., ESPENS, G. A., FALKUM, E., & AASLAND, O. G. (2008) **Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations**. *Work & Stress*, 22, 1-15. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/02678370801975842>.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. **Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão?** Carta de Conjuntura, n. 52, 3º trimestre, 2021.

ISABEL, A. et al. **Influência do teletrabalho sobre a dinâmica familiar**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/136855/2/506840.pdf>>. Acesso em: 12 Set 2022.

JENSON, G. **Balancing work a family: Challenges and solutions**. Logan, UT: Utah State University, 1994.

KINNUNEN, U. et al. **Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family**. *Scandinavian Journal of Psychology*, v. 47, n. 2, p. 149–162, abr. 2006.

KIRK, James; BELOVICS, Robert. **Making e-work work**. Journal of Employment Counseling. Vo1.43, Mar2006.

KONRADT, U., SCHMOOK, R. and MÄLECKE, M. (2000). **Implementation of telework and impacts on individuals, organizations, and families: a critical review**. In Cooper, C. L. and Robertson, I. T. (eds), International Review of Industrial and Organizational Psychology. Wiley, Chichester, vol. 15, pp; 63–99.

KONRADT, U., SCHMOOK, R., MALECKE, M. (2000). **Impacts of telework on individuals, organizations and families: a critical review**. International Review of Industrial and Organizational Psychology, v. 15, p. 63-99.

MACÊDO, T. A. de, CABRAL, E. L., CASTRO, W. R., JUNIOR, C. C., JUNIOR, J. F., PEDROSA, F. M., SILVA, A. B., MEDEIROS, V. R. F., SOUZA, R. P., CABRAL, M. A. L., & MÁSCULO, F. S. (2020). **Ergonomics and telework: A systematic review**. Work, 66(4), 777-788.

MAGNAN, E.S. OLIVEIRA, D.S; POZZA, D.R.; TECHIO, G; AMORIM, M.V; BORGES, M.A.S; OLIVEIRA, M.Z. (2020). **Cartilha sobre Home Office em tempos de pandemia: o que você precisa saber para trabalhar bem e com saúde**. Porto Alegre, RS: PUC RS. Recuperado de <https://www.pucrs.br/wp-content/uploads/2020/05/cartilha-sobre-Home-Office-em-tempos-de-pandemia.pdf>.

MALHOTRA, N. (2001). **Pesquisa de marketing**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MALHOTRA, N. (2012). **Pesquisa de Marketing: Foco da Decisão** 3 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

MANN, Sandi; HOLDSWORTH, Lynn. **The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health**. New Technology, Work and Employment. Vo1.18, Issue.3, p.196-211 Nov.2003.

MARCHETTI, D., FONTANESI, L., MAZZA, C., Di GIANDOMENICO, S., ROMA, P., & VERRUCCHIO, M. (2020). **Parenting-Related Exhaustion During the Italian COVID-19 Lockdown**. Journal Of Pediatric Psychology, 45(10), 1114-1123. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/jpepsy/jsaa093>.

MARIN-GUZMAN, D. (2020, março 15). **Exodus begins: EY and other top firms send staff home to work**. Financial Review. Recuperado de <https://www.afr.com/work-and-careers/workplace/exodus-begins-ey-and-other-top-firms-send-staff-home-to-work-20200315-p54a7r>.

MASUDA, A. D.; HOLTSCHLAG, C.; NICKLIN, J. M. **Why the availability of telecommuting matters**. Career Development International, v. 22, n. 2, p. 200–219, 8 maio 2017.

MATIAS, M., ANDRADE, C. e FONTAINE, A. M. (2012). **The interplay of gender, work, and family in Portuguese families**. Work, Organization, Labour and Globalization, 6(1), 11-26.

MATIAS, M., SILVA, A., & FONTAINE, A. M. (2011). **Conciliação de papéis e parentalidade: Efeitos de género e estatuto parental**. *Exedra*, 5, 57-76. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3696726>.

MCCUTCHEON, J. M., & MORRISON, M. A. (2016). **“Eight days a week”: A national snapshot of academic mothers’ realities in Canadian Psychology Departments**. *Canadian Psychology Departments*, 57(2), 92-100. doi: 10.1037/cap0000049.

MCNALL, L. A.; NICKLIN, J. M.; MASUDA, A. D. **A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work–Family Enrichment**. *Journal of Business and Psychology*, v. 25, n. 3, p. 381–396, 10 out. 2009.

MENDONÇA, M., & MATOS, P. M. (2015). **Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos**. *Análise Psicológica*, 3, 317-334. doi: 10.14417/ap.904.

MISHIMA-SANTOS, V., RENIER, F., STICCA, M. (2020). **Teletrabalho e Impactos na Saúde e Bem-estar do Teletrabalhador: Revisão Sistemática**. *Revista Psicologia Saúde & Doenças*. 21(3). p. 865-877.

NAKROSIENE, A., BUCIUNIENE, I., & GOSTAUTAITE, B. (2019). **Working from home: Characteristics and outcomes of telework**. *International Journal of Manpower*.

NUNES, M. DA C. F. **O bem-estar psicológico dos pais em tempos de pandemia: estudos dos correlatos sociodemográficos e psicológicos em pais de crianças em idade pré-escolar e escolar**. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/96490>>. Acesso em: 20 Abr 2022.

OLIVEIRA, M., & TEMUDO, E. (2008). **Mulheres estudantes trabalhadoras na Universidade do Porto: uma licenciatura ‘fora de tempo’ ou ‘sem tempo’?** [Female working students in the University of Porto: A degree “out of time” or “with no time”?]. *Ex-aequo*, 18, 147–173. [[Google Scholar](#)].

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE [OMS] (2020, 3, 11). Conferência de imprensa [Comunicação oral]. Genebra, Suíça.

PÉREZ, M. P et al. (2007). **Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company’ s operations strategy**. *New Technology, Work and Employment*, 22(3), 208–223

PIMENTA, D. **Pandemia é coisa de mulher: Breve ensaio sobre o enfrentamento de uma doença a partir das vozes e silenciamentos femininos dentro das casas, hospitais e na produção acadêmica**. *Tessituras: Revista de Antropologia e Arqueologia*, v. 8, n. 1, p. 8–19, 30 maio 2020.

PIMENTA, Susana, RIBEIRO, Maria Teresa, PINTO, Joana Carneiro - **Trabalho-família: uma questão de equilíbrio?**. In RIBEIRO, Maria Teresa, ed., MATOS, Paulo Teodoro de, ed., PINTO, Helena Rebelo, ed. - **Mediação familiar:**

contributos de investigações realizadas em Portugal. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2014. ISBN 978-972-54-0417-1. p. 34-52.

ROCHA, C. T. M. DA; AMADOR, F. S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cadernos EBAPE.BR, v. 16, n. 1, p. 152–162, jan. 2018.

RONDA, L.; OLLO LÓPEZ, A; GOÑI-LEGAZ, S. (2016). **Family-friendly practices, high-performance work practices and work–family balance: How do job satisfaction and working hours affect this relationship?** Management Research. v. 14, p. 2-23, 2016.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. DE. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho.** Dados, v. 54, n. 1, p. 207–233, 2011.

SCHADE, H. M., DIGUTSCH, J., KLEINSORGE, T., & FAN, Y. (2021). **Having to Work from Home: Basic Needs, Well-Being, and Motivation.** International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(10), 1-18. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph18105149>.

SCHENEWARK, J. D. (2008). **Work-family conflict and enrichment: a study of college coaches.** ProQuest.

SILVA, T. S. M. N. DA. **O papel do work engagement na relação entre enriquecimento trabalho-família e satisfação geral com a vida.** repositorio.ul.pt, 2013.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Resultado da Pesquisa Home- Office, 2018. Retrieved at: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/PESQUISA-SAP-REDUZIDA.pdf>>Access: 22. Jun 2022.

SOFIA, T.; SILVA, M. Nunes da. **O papel do Work engagement na relação entre enriquecimento trabalho-família e satisfação geral com a vida..** Universidade de Lisboa. Faculdade de Psicologia [s.l:s.n.].Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/9513/1/ulfpie044677_tm.pdf>. Acesso em: 12 Set 2022.

SORJ, B. **Trabalho e responsabilidades familiares: Um estudo sobre o Brasil.** Relatório final. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2004.

SPRANG, G., & SILMAN, M. (2013). **Posttraumatic Stress Disorder in Parents and Youth After Health-Related Disasters.** Disaster Medicine and Public Health Preparedness, 7(1), 105-110. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/dmp.2013.22>.

TEIXEIRA, A. I. DA S. **Influência do teletrabalho sobre a dinâmica familiar.** repositorio-aberto.up.pt, 21 out. 2021.

TEIXEIRA, E. B.; ZAMBERLAN, L. RASIA. P. C. (2009). **Pesquisa em Administração.** Ijuí: Unijui, 2009.

Teletrabalho aumenta produtividade, mas reduz bem-estar - Convergência Digital – Carreira. Disponível em: <http://convergenciadigital.com.br>.

TIMMS, C., BROUGH, P., O'DRISCOLL, M., KALLIATH, T., SIU, O. L., SIT, C., & LO, D. (2015). **Positive pathways to engaging workers: Work-family enrichment as a predictor of work engagement**. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4). Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12066>.

TREMBLAY, D.-G. (2002). **Organização e satisfação no contexto do teletrabalho**. *Revista de Administração de Empresas*, 42(3). p. 54–65.

VAHEDI, A., KRUG, I., & WESTRUPP, E. M. (2019) **Crossover of parents' work-family conflict to family functioning and child mental health**. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 62, 38-49. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2019.01.001>.

Van Der Heijden, B. I. J. M., DEMEROUTI, E., BAKKER, A. B., et al. (2008) **Work-home interference among nurses: reciprocal relationships with job demands and health**. *Journal of Advanced Nursing*, 62, 572-584. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04630>.

VASCONCELLOS, L., & GUEDES, L. F. (2007). **E-Surveys: Vantagens e Limitações dos Questionários Eletrônicos via Internet no Contexto da Pesquisa Científica**.

VELASCO, S. M. (2021). **Qualidade de vida no teletrabalho compulsório no contexto da covid19: percepções entre os gêneros em organizações públicas**. Escola Nacional de Administração Pública - Brasília.

VERGARA, S. C. (2000). **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3 ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

VILELA, N. G. S; LOURENÇO, M. L. (2017). **Conflito trabalho-família, políticas de apoio à família e gênero: Um panorama do atual cenário de estudos**. *Revista Eletrônica de Administração e Turismo*. v. 11, n. 6.

VILLARINHO, K. P. B., PASCHOAL, T., DEMO, G. (2021). *Revista do Serviço Público (RSP)*, Brasília 72 (1) 133-162.

VOYDANOFF, P. **Incorporating Community into Work and Family Research: A Review of Basic Relationships**. *Human Relations*, v. 54, n. 12, p. 1609–1637, dez. 2001.

WESTRUPP, E. M., STRAZDINS, L., MARTIN, A. J., COOKLIN, A. R., ZUBRICK, S. R., & NICHOLSON, A. M. (2015) **Maternal work-family conflict and psychological distress: Reciprocal relationships over 8 years**. *Journal of Marriage and Family*, 78, 107-126. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jomf.12262>.

ZIBETTI, M. L. T.; PEREIRA, S. R. **Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente**. *Educar em Revista*, n. spe2, p. 259–276, 2010.