



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Trabalho não pago em tempos de pandemia: Como as des/igualdades de género impactam a satisfação no trabalho pago

Jéssica de Oliveira Ramos

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora Integrada

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Intervenção Social

Coorientadora:

Professora Doutora Miriam Rosa, Investigadora Integrada

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Intervenção Social

Setembro, 2021



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Trabalho não pago em tempos de pandemia: Como as des/igualdades de género impactam a satisfação no trabalho pago

Jéssica de Oliveira Ramos

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora Integrada

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Intervenção Social

Coorientadora:

Professora Doutora Miriam Rosa, Investigadora Integrada

Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Intervenção Social

Setembro, 2021

Agradecimentos

Quando se inicia um caminho destes, não se espera que seja um caminho fácil. Porém, como em tudo na vida, os caminhos tornam-se mais fáceis e prazerosos quando se tem por perto pessoas que em nós confiam, nos ajudam e apoiam. Este, felizmente, foi um desses casos.

Primeiramente, e em especial, deixo aqui expresso o meu sincero agradecimento à minha orientadora Maria Helena Santos e coorientadora Miriam Rosa, que deram um contributo imprescindível durante todo este percurso. Por todo o esforço, dedicação e tempo disponibilizado, muito obrigada.

Às pessoas da minha vida, pais, amigos/as e namorado, que estiveram sempre presentes. Embora não mencione cada um/a de vós, penso que sabem o quão importantes foram nesta fase da minha vida e o quão agradecida sou por vos ter comigo. O vosso contributo – em forma de apoio, carinho e incentivo diário – mostrou-se essencial no desenrolar deste trabalho, pois sem ele o caminho teria sido, certamente, mais custoso e solitário. Por isso, o meu enorme agradecimento. Por estarem aqui, por acreditarem e por tudo o resto.

Quero agradecer, ainda, a todas as pessoas que gentilmente disponibilizaram o seu tempo para participar no estudo aqui desenvolvido. Os minutos por vós despendidos tornaram possível a conclusão da minha formação académica, por isso, o meu obrigada.

Resumo

Apesar dos avanços no caminho para a igualdade de género, as assimetrias entre mulheres e homens a nível de trabalho não pago ainda se verificam. Com a pandemia de Covid-19, o teletrabalho veio apresentar uma visão aparentemente otimista em relação à partilha do trabalho não pago entre casais, uma vez que promove o aumento de tempo passado em casa. Sabe-se que este trabalho aumentou consideravelmente durante este período, comparativamente ao período pré-pandemia. Embora o teletrabalho seja frequentemente associado a uma maior satisfação no trabalho, o aumento de trabalho não pago e a partilha do mesmo entre o casal poderá colocar em causa esta associação. Assim, pretendemos compreender de que forma a partilha des/igualitária do trabalho não pago impacta a associação entre os regimes de trabalho – teletrabalho e trabalho presencial – e a satisfação no trabalho, numa perspetiva de género. Para a recolha de dados, foi elaborado um questionário online, tendo-se obtido um total de 280 participantes, 158 mulheres e 122 homens, com uma média de idades de 45.73 ($DP = 10.45$). Os resultados revelaram que o trabalho não pago continua a ser maioritariamente assumido pelas mulheres, e que a partilha deste entre o casal não moderou a associação entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho, sendo que o sexo dos/as participantes também não teve impacto nesta relação. De modo geral, observa-se a permanência de uma atribuição tradicional dos papéis de género, mas com ligeiras atenuações, que podem indicar sinais de evolução no sentido da igualdade de género.

Palavras-chave: trabalho não pago; igualdade de género; teletrabalho; covid-19.

Códigos de Classificação APA: 2970 Sex Roles & Women's Issues; 3650 Personnel Attitude & Job Satisfaction.

Abstract

Despite advances in gender equality, it is still verified asymmetries between women and men at the unpaid work level. With the Covid-19 pandemic, the telecommuting regime came to present an apparently optimistic view regarding the sharing of unpaid work between couples. It is known that unpaid work increased considerably during this period, compared to the pre-pandemic period. Although telecommuting has often been associated with greater job satisfaction, the increase of unpaid work and the sharing of this work between the couple can put this association into question. Thus, this study aims to understand how the des/egalitarian sharing of unpaid work impacts the association between the work regimes – telecommuting and office regime – and the job satisfaction, from a gender perspective. For data collection, an online questionnaire was prepared, obtaining a total of 280 participants, 158 women and 122 men, with an average age of 45.73 ($SD = 10.45$). The results revealed that unpaid work is still mostly assumed by women, and that the sharing of these between couples did not moderate the association between work regimes and job satisfaction, wherein the sex of the participants also had no impact on this relationship. In general, there is a permanence of a traditional attribution of gender roles, but with slight attenuations, which may indicate signs of evolution towards gender equality.

Keywords: unpaid work; gender equality; telecommuting; covid-19.

APA's classification codes: 2970 Sex Roles & Women's Issues; 3650 Personnel Attitude & Job Satisfaction.

Índice

Índice geral

Introdução	1
Capítulo I. Enquadramento Teórico	5
1.1. Trabalho pago e trabalho não pago: Definição	5
1.2. Trabalho não pago e des/igualdades de género	5
1.3. Género e teletrabalho	8
1.4. A satisfação no trabalho e o teletrabalho	9
1.5. Covid-19: Impactos na des/igualdade de género a nível de trabalho não pago	12
1.6. Modelo de investigação e hipóteses	15
Capítulo II. Método	17
2.1. Participantes	17
2.2. Instrumentos	18
2.3. Procedimento	19
Capítulo III. Resultados	21
3.1. Estatística descritiva e correlações	21
3.2. Teste de hipóteses e modelo de investigação	22
3.3. Análises adicionais: média de horas semanais em trabalho não pago	28
Capítulo IV. Discussão e Conclusão	31
4.1. Limitações e estudos futuros	38
4.2. Considerações finais	39
Fontes	43
Referências	45
Anexos	51
Anexo A – Informação sociodemográfica e caracterização da amostra	51
Anexo B – Questionário	52
Anexo C – Consentimento informado do estudo	55
Anexo D – <i>Debriefing</i>	56

Índice de quadros

Quadro 3.1.: Estatística descritiva, correlações e consistência interna	22
Quadro 3.2.: Papel moderador da partilha de tarefas domésticas na associação entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho	25
Quadro 3.3.: Papel moderador da partilha de cuidados de familiares na associação entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho	26

Quadro 3.4.: Papel moderador do sexo dos/as participantes na moderação da partilha de tarefas domésticas entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho	27
Quadro 3.5.: Papel moderador do sexo dos/as participantes na moderação da partilha de cuidados de familiares entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho	28

Índice de figuras

Figura 1.: Representação do modelo integrado de investigação	16
--	----

Introdução

Em Portugal, tem-se percorrido um longo caminho em direção à igualdade de género, tendo sido com a queda da ditadura do Estado Novo que os mesmos direitos e deveres entre mulheres e homens começaram a ser reconhecidos (Wall et al., 2016). Apesar desta mudança, sabe-se que ainda se verificam diferenças vincadas entre mulheres e homens (Villas-Boas et al., 2014) que se traduzem em formas de expectativas, atitudes e papéis sociais, sendo os contextos laboral e familiar onde as desigualdades se revelam mais frequentes (Wall et al., 2016).

Os progressos no sentido da igualdade de género têm resultado numa aproximação dos padrões de participação entre mulheres e homens no mercado de trabalho – trabalho pago –, porém o mesmo não se verifica de igual modo em contexto doméstico e familiar – trabalho não pago (Perista, 2002).

Dentre os motivos que justificavam as desigualdades de género a nível de trabalho pago e de trabalho não pago, verificava-se: a falta de recursos e poder das mulheres dentro do casamento; o papel de género tradicional, que encorajava as mulheres a aceitarem a atribuição desigual do trabalho não pago; e o facto de as mulheres despenderem um menor número de horas em trabalho pago do que os homens, algo que contribuía para a visão de que o trabalho não pago consistia na principal responsabilidade das mulheres (Baxter & Western, 1998). Com a evolução no sentido da igualdade de género, a vida profissional dos indivíduos começou a tornar-se bastante semelhante no que respeita à atividade laboral e à duração da mesma. Contudo, a nível de trabalho não pago, a assimetria entre mulheres e homens continua a persistir, com uma forte participação feminina, contrariamente à masculina, tanto em tarefas domésticas como no cuidado dos/as filhos/as (e.g., Amâncio & Correia, 2019; Perista, 2002, 2016; Torres et al., 2018; Villas-Boas et al., 2014; Wall et al., 2016).

Com o surgimento da pandemia de Covid-19, o regime de teletrabalho tornou-se num modelo de trabalho bastante utilizado entre as pessoas e as empresas, tendo esta mudança resultado no aumento de tempo passado em casa. De acordo com Casaca (2002), a visão otimista do teletrabalho vem possibilitar uma divisão mais igualitária de trabalho não pago entre mulheres e homens, uma vez que o tempo gasto em deslocações e outros afazeres inerentes à atividade profissional pode, nestas circunstâncias, ser direcionado para atividades familiares. No entanto, a realidade pode não se refletir nesta visão mais otimista.

Numa altura em que as pessoas tiveram de permanecer em casa, vários estudos demonstram que existiu, durante este período, um aumento do trabalho não pago percebido tanto por mulheres como por homens (Carlson et al., 2020; Chung et al., 2021; Del Boca et al., 2020;

Dunatchik et al., 2021; Lyttelton et al., 2020). Todavia, este aumento de trabalho não pago foi sentido com maior impacto por parte das mulheres, pois foram quem continuou a assumir a maior parte dos encargos domésticos e familiares (Andrew et al., 2020; Carlson et al., 2020; Chung et al., 2021; Del Boca et al., 2020; Lyttelton et al., 2020; Summers, 2020; Yaish et al., 2021). Esta persistente desigualdade de género, que sobrecarrega as mulheres com os deveres domésticos e familiares, juntamente com a mudança repentina de trabalho presencial para teletrabalho, poderá conduzir a diferentes resultados no trabalho.

Um dos resultados do trabalho mais estudados na literatura é a satisfação no trabalho (Fonner & Roloff, 2010). Quando um indivíduo está satisfeito no seu trabalho, manifestam-se diversos benefícios organizacionais e individuais, tais como: maior motivação para trabalhar e para atingir os objetivos organizacionais; maiores esforços de autodesenvolvimento; maior criatividade (Rya & Kim, 2018); menor *turnover* (Vincent & Marmo, 2018); entre outros. Em estudos anteriores à pandemia, trabalhadores/as em regime de teletrabalho demonstravam, frequentemente, níveis mais elevados de satisfação no trabalho comparativamente aos/às trabalhadores/as em regime presencial (Charalampous et al., 2019; Fonner & Roloff, 2010; Vega et al., 2014), possivelmente porque várias das vantagens associadas ao regime de teletrabalho se mostram mais facilmente atingíveis nesse regime de trabalho do que em trabalho presencial. Uma melhor conciliação do emprego com as responsabilidades domésticas e familiares, um horário mais autónomo e uma maior flexibilidade no trabalho são algumas das vantagens inerentes ao teletrabalho (e.g., Swisher, 2019). No entanto, devido à pandemia, a mudança abrupta de trabalho presencial para o trabalho à distância conduziu ao levantamento de questões acerca das condições de trabalho e de habitação dos indivíduos, uma vez que grande parte dos/as portugueses/as não se encontrava em teletrabalho antes da pandemia (Silva, Carmo, Cantante, Cruz, Estêvão, Manso, Pereira e Lamelas, 2020). Assim, por conta desta situação e pelas contingências do confinamento, não é certo se os níveis de satisfação no trabalho, em regime de teletrabalho, se mantiveram tão elevados quanto àqueles observados no período pré-pandemia.

Neste sentido, temos como objetivos compreender de que forma o aumento de trabalho não pago em tempos de pandemia e a divisão des/igualitária deste trabalho entre o casal podem ter impactado a satisfação no trabalho pago dos indivíduos, principalmente a das mulheres, uma vez que são estas que se encarregam, maioritariamente, dos encargos domésticos e familiares. Mais concretamente, esta dissertação centra-se na partilha do trabalho não pago entre pessoas heterossexuais a viver em conjugalidade e na forma como mais ou menos partilha do trabalho não pago entre o casal poderá impactar a satisfação no trabalho pago dos indivíduos.

A dissertação encontra-se dividida em quatro capítulos. No primeiro capítulo, será apresentado o enquadramento teórico do tema e variáveis em estudo, assim como o modelo e hipóteses de investigação. No segundo, será exposta a metodologia utilizada para a realização do estudo, bem como a caracterização da amostra recolhida. No terceiro, serão apresentados os resultados obtidos. No quarto e último capítulo, serão discutidos os resultados, apresentadas as limitações do estudo e sugestões para estudos futuros, encerrando com as considerações finais relativamente ao estudo aqui desenvolvido.

Capítulo I. Enquadramento Teórico

1.1. Trabalho pago e trabalho não pago: Definição

De acordo com Perista e colaboradores (2016), o trabalho pago refere-se às atividades profissionais remuneradas que são exercidas dentro do mercado de trabalho. O trabalho não pago refere-se a todas as tarefas e deveres inerentes ao contexto familiar e doméstico, sem que exista uma remuneração associada. Este trata-se, por outras palavras, da chamada “lida da casa” e da prestação de cuidados a pessoas (crianças, adultos e/ou idosos) que deles necessitem. Envolve, portanto, a gestão das tarefas domésticas e o cuidado da família.

Normalmente, as tarefas domésticas associam-se a diferentes tipos de responsabilidades, tais como: preparação de refeições, limpeza e arrumação da casa, lavagem e cuidado da roupa, trabalho de jardinagem, tratar de animais domésticos, reparações em casa, fazer as compras, tratar de assuntos administrativos etc. (Perista et al., 2000). Relativamente ao trabalho de cuidado, associa-se ao cuidado de filho/as ou de outras crianças, nomeadamente para fazer o acompanhamento escolar e/ou de atividades diárias, levar à escola, brincar, conversar, entre outros. O trabalho de cuidado pode incluir, ainda, a prestação de cuidados a pessoas adultas pertencentes ao agregado familiar ou de outros agregados que estão, normalmente, em situações de dependência ou incapacidade (Perista et al., 2016).

1.2. Trabalho não pago e desigualdades de género

Apesar da importância que o trabalho não pago tem, tanto para as famílias como para a sociedade, este não é visto com o mesmo reconhecimento que o trabalho pago, que é fortemente reconhecido por gerar valor monetário e contribuir para o crescimento económico do país (Perista et al., 2000). No que concerne a vida profissional dos indivíduos, as mulheres e os homens têm uma sobrecarga da atividade profissional bastante aproximada. No entanto, quando se trata do tempo gasto em trabalho não pago, a assimetria de género é notória: as mulheres e os homens não praticam de forma igualitária e equilibrada as tarefas domésticas e o cuidado da família, na medida em que os homens dedicam consideravelmente menos tempo nestas tarefas do que as mulheres (Amâncio & Correia, 2019; Perista, 2002, 2016; Perista et al., 2000; Villas-Boas et al., 2014). Assim, percebe-se que a entrada das mulheres no mundo do trabalho não se traduziu em mudanças nas práticas familiares. Pelo contrário, a conciliação do trabalho não pago e da esfera laboral conduziu à sobrecarga de tarefas, mal-estar e pressão constante na vida das mulheres (Múrias et al., 2015). A permanência de um padrão tradicional de género, no qual as famílias portuguesas revelam ser ainda um espaço de desigualdade ao nível do trabalho não

pago (Amâncio & Correia, 2019; Perista et al., 2016), pode contribuir negativamente para a participação feminina na esfera pública (Torres et al., 2018; Wall et al., 2016). Tal acontece porque a crescente participação feminina no mercado de trabalho não foi devidamente acompanhada por incentivos à participação masculina no trabalho não pago e nos cuidados da família (Ramos et al., 2019; Villas-Boas et al., 2014), pelo menos, de forma equiparada aos incentivos que são transmitidos às mulheres. Portanto, a entrada das mulheres na esfera pública continua associada a sentimentos de culpa, sobretudo se tiverem filhos/as em idade pré-escolar (Ramos et al., 2019).

O trabalho não pago continua a ser largamente feminizado, principalmente nas tarefas mais rotineiras e que despendem de mais tempo, como limpar a casa, cuidar da roupa e cuidar de filhos/as e/ou pessoas adultas em situação de dependência. Por sua vez, os homens tendem a encarregar-se mais de assuntos administrativos, bricolage (Perista, 2002; Perista et al., 2016) ou, quando relacionado com crianças, em atividades de maior prazer e menor *stress*, como brincadeiras (Musick et al., 2016). Já as tarefas mais neutras, em termos de género, onde se atinge um maior consenso sobre serem tarefas de homens e de mulheres são as tarefas relativas à preparação das refeições, ou seja, pôr a mesa, cozinhar, lavar a loiça etc. (Villas-Boas et al., 2014). Quanto às práticas parentais e a todas as atividades inerentes a estas, apesar de também se manter uma feminização no cuidado das crianças, esta é menos acentuada do que aquela que se observa nas tarefas domésticas (Perista et al., 2016). De acordo com Musick e colaboradoras (2016), os homens consideram que o cuidado dos/as filhos/as é mais importante e significativo do que o trabalho doméstico. Contudo, em casais empregados e a viver em conjugalidade, as mulheres continuam a despende uma média de horas muito superior à dos homens no cuidado da família, em qualquer faixa etária (Torres et al., 2018). Verifica-se, portanto, que estas discrepâncias contribuem negativamente para a igualdade de género, não apenas na esfera doméstica, como na participação cívica e política das mulheres (Torres et al., 2018).

Enquanto as mulheres dedicam mais tempo ao trabalho não pago, refletindo os papéis tradicionais de género, os homens parecem atribuir uma maior responsabilidade no que respeita ao trabalho pago, sendo este o seu principal foco na gestão horária. Tal pode ser explicado pelo facto do sustento familiar e sucesso profissional continuarem a ser duas esferas tipicamente atribuídas aos homens, enquanto o trabalho doméstico e o cuidado da família se revelam funções persistentemente atribuídas às mulheres (Perista et al., 2000). Num estudo de Perista e colaboradoras (2000), registaram-se grandes assimetrias de género no tempo semanal dedicado ao trabalho doméstico, no qual os homens despendiam cerca de 4.4 horas, enquanto as mulheres investiam cerca de 29.9 horas semanais, resultando numa diferença média de cerca de 7 vezes

mais horas em trabalho doméstico do que os homens. Estes resultados vêm demonstrar algumas das evidências de que, a nível europeu, Portugal e Espanha são os países nos quais se regista um maior desequilíbrio de género no tempo gasto em tarefas domésticas (Torres et al., 2018).

As mulheres referem que a maior parte do trabalho não pago é da sua responsabilidade, enquanto a participação dos homens é somente uma ajuda que, quando existe, é bem recebida e até festejada. No entanto, mesmo estando conscientes da divisão desequilibrada do trabalho não pago, muitas mulheres não identificam esta situação como um problema, mostrando uma forte influência de modelos parentais tradicionais em relação aos papéis de género (Jablonski, 2010). Sabe-se, contudo, que, ao longo dos últimos anos se tem revelado uma mudança gradual a este nível (Ramos et al., 2019), nomeadamente, um aumento da participação masculina no trabalho doméstico, no qual já dedicam um maior número de horas às tarefas mais rotineiras. Estes sinais positivos de transformação dos papéis de género na família revelam-se, sobretudo, em casais com filhos/as pequenos/as. Um dos motivos e principais contributos para esta mudança é que, aos poucos, se começa a interiorizar que a condução da vida familiar não diz apenas respeito às mulheres, mas também aos homens (Wall et al., 2016). Esta transformação provém de uma clara evolução geracional, até porque se sabe que os homens mais novos tendem a investir mais tempo em responsabilidades familiares do que os homens mais velhos (Torres et al., 2018). De facto, são maioritariamente os indivíduos mais velhos e que tendem a atribuir de forma persistente os encargos domésticos às mulheres, apesar de todos os esforços por parte de medidas políticas que pretendem criar condições favoráveis para o aumento da participação masculina na vida familiar (Ramos et al., 2019). Mais precisamente, é no grupo dos 45 aos 64 anos que as diferenças de género se mostram mais acentuadas (Perista et al., 2016). Pelo contrário, é o grupo dos 30 aos 44 anos que constitui a maior evolução geracional, sendo que os homens deste grupo etário eram aqueles que, em 2002, se dedicavam menos ao trabalho doméstico (Wall et al., 2016).

Um estudo de Villas-Boas e colaboradoras (2014) comparou estudantes do sexo feminino e do sexo masculino para verificar possíveis mudanças geracionais, tendo revelado que são as raparigas que mais desejam um modelo diferente daquele no qual foram inseridas, principalmente quando provêm de famílias com uma visão tradicionalista da divisão do trabalho não pago. Por sua vez, os estudantes rapazes, oriundos de famílias com um modelo igualitário da divisão de tarefas, são mais propensos a também preferirem uma atribuição equilibrada das tarefas, comparativamente àqueles que provêm de famílias com um paradigma tradicional. Segundo a autora e colaboradoras, é notória a contribuição que a educação familiar tem nas mudanças geracionais a nível de igualdade de género que são, possivelmente, provocadas pela

evolução da esfera laboral e pelo ambiente familiar, que é cada vez mais democrático. Contudo, apesar dos avanços da igualdade de género, existe ainda uma tendência para separar as diferentes esferas (privada, laboral, social) que, erradamente, não relaciona a influência de umas sobre as outras, tratando-as como casos distintos. Ao fazê-lo, estão-se a mascarar e a agravar as desigualdades de género (Villas-Boas et al., 2014).

1.3. Género e teletrabalho

Podem existir configurações no regime de trabalho que facilitem a conciliação da esfera familiar e profissional, e que, por sua vez, favoreçam a redução das assimetrias de género a respeito da vida familiar e doméstica. Neste sentido, Casaca (2002) e Nakrošienė e colaboradoras (2019) afirmam que o regime de teletrabalho apresenta uma visão otimista em relação à divisão do trabalho não pago entre os casais.

De facto, o teletrabalho tem-se tornado num modelo de trabalho cada vez mais comum. Este representa uma mudança fundamental no modo como as organizações trabalham e praticam os seus negócios, algo que tem gerado um crescente interesse a nível académico e profissional. O teletrabalho tem adquirido várias denominações ao longo dos anos, tais como: teletrabalho, trabalho remoto, trabalho virtual, trabalho à distância etc. Estes termos, embora semelhantes, têm adquirido diversas definições. Allen e colaboradores (2015) propuseram uma definição de teletrabalho que pudesse reunir várias das suas variantes, como sendo um modelo de trabalho no qual os/as colaboradores/as de uma empresa trabalham algumas horas ou a totalidade das horas de trabalho fora do seu local de trabalho habitual, passando a exercer funções, habitualmente, a partir de casa, e com recurso a mecanismos tecnológicos que permitem a interação com os outros membros da organização para a realização de tarefas relacionadas ao trabalho.

Uma outra definição de teletrabalho refere que este consiste num modelo de trabalho no qual os/as trabalhadores/as executam as suas tarefas diárias fora do seu local de trabalho habitual (e.g., instalações da empresa), recorrendo a plataformas eletrónicas para interagir com as pessoas dentro e fora da organização (Bailey & Kurland, 2002; Gajendran & Harrison, 2007).

O teletrabalho veio permitir que os indivíduos desempenhassem os seus deveres profissionais em praticamente qualquer parte do mundo, graças aos avanços tecnológicos e de comunicação, e à interconectividade entre pessoas e organizações (Smith et al., 2015). Para o seu bom funcionamento, geralmente, envolve-se o processamento eletrónico de informações e implica o uso de telecomunicações para manter o/a empregador/a e o/a funcionário/a em contacto durante o período de trabalho (Lamond et al., 1997).

No que diz respeito à origem do teletrabalho, sabe-se que este ganhou mais reconhecimento na década de 1970, quando uma crise de petróleo originou preocupações relacionadas ao consumo de gasolina, que era necessária para as deslocações de casa para o trabalho e vice-versa (Bailey & Kurland, 2002). O objetivo central deste novo modelo de trabalho era o de transferir o trabalho para os/as trabalhadores/as, ao invés de os/as trabalhadores/as para o trabalho, como habitualmente se fazia. Desta forma, tornava-se possível serem reduzidos os problemas relacionados ao tráfego rodoviário e o consumo de recursos associado a este (Allen et al., 2015). Assim, o termo “teletrabalho” começou a ser utilizado para descrever o trabalho remoto, fora das instalações da empresa, que era executado, essencialmente, através de comunicação telefónica (Lamond et al., 1997).

Numa perspetiva de género, os motivos pelos quais os indivíduos preferem e/ou optam pelo regime de teletrabalho são bastante distintos: enquanto as mulheres referem uma maior flexibilidade na gestão horária, de modo a conseguirem corresponder às demandas familiares e profissionais (Casaca, 2020; Mokhtarian et al., 1998) – sendo que a maioria destaca a maternidade como principal fator –, os homens mencionam um aumento da concentração, maior eficiência e produtividade no trabalho (Casaca, 2020). Ao contrário das mulheres, os homens relatam uma maior preocupação quanto às possíveis distrações provenientes do trabalho não pago quando estão em teletrabalho (Mokhtarian et al., 1998). Isto pode explicar a razão pela qual o regime de teletrabalho é considerado mais benéfico para as mulheres do que para os homens, pois ao trabalharem a partir de casa, as mulheres podem garantir mais tempo para as suas responsabilidades familiares e também uma maior qualidade na realização das mesmas (Charalampous et al., 2019; Nakrošienė et al., 2019), corroborando os papéis tradicionais de género, que atribuem às mulheres mais responsabilidades domésticas do que aos homens (Baert et al., 2020).

O regime de teletrabalho está associado a inúmeras vantagens e desvantagens que podem afetar a satisfação no trabalho dos/as trabalhadores/as. Esta associação será explorada na secção seguinte, sendo iniciada com algumas definições de satisfação no trabalho.

1.4. A satisfação no trabalho e o teletrabalho

Várias definições de satisfação no trabalho têm sido propostas ao longo dos anos. Uma das mais utilizadas refere que se trata de um estado emocional positivo ou prazeroso que resulta da avaliação do trabalho em si e das experiências que lhes estão associadas (Locke, 1976 citado por Batura et al., 2016). Pode também ser descrita como uma relação comparativa entre aquilo que um indivíduo experiencia do seu trabalho e aquilo que pretende do mesmo (Vincent &

Marmo, 2018). Outras definições descrevem que a satisfação no trabalho se trata da relação afetiva para com o trabalho, em função de fatores situacionais diretamente relacionados, tais como: natureza do trabalho, elementos dos recursos humanos, ambiente organizacional, entre outros (Boswell et al., 2009). Assim, de um modo geral, a satisfação no trabalho revela ser o quão agradado e contente um indivíduo se sente com o seu trabalho (Smith et al., 2015).

A satisfação no trabalho pode ser identificada de diversas formas, por exemplo: i) a partir da avaliação das diferenças entre a expectativa de um indivíduo e aquilo que o trabalho oferece; ii) o grau no qual o trabalho atende às necessidades individuais de uma pessoa; ou iii) em que medida os valores de um indivíduo são cumpridos no trabalho (Batura et al., 2016). A satisfação no trabalho pode ainda ser manifestada através de duas vertentes: satisfação intrínseca e satisfação extrínseca. A primeira deriva do trabalho em si, dependendo de fatores internos diretamente relacionados com o trabalho, enquanto a segunda se relaciona com os fatores externos e condições associadas ao trabalho, que visam, frequentemente, recompensas ou benefícios para o indivíduo (Steward, 1999 citado por Illegems & Verbeke, 2004).

Quando um/a trabalhador/a revela estar satisfeito/a com o seu trabalho, vários benefícios organizacionais e individuais se manifestam, tais como: uma maior motivação para trabalhar e para atingir os objetivos da organização, maiores esforços de autodesenvolvimento, uma maior criatividade (Rya & Kim, 2018), um aumento de participações voluntárias nas tarefas profissionais (Abel, 2013; Rya & Kim, 2018), um maior comprometimento organizacional (Abel, 2013), uma maior intenção de permanência na organização e, conseqüentemente, uma menor rotatividade (Vincent & Marmo, 2018), um menor absentismo, *stress* e ansiedade (Abel, 2013), entre outros. Relativamente aos fatores que influenciam a satisfação no trabalho, entre eles estão: condições salariais, condições de trabalho, divisão das tarefas, oportunidades de progressão na carreira etc. (Batura et al., 2016).

A satisfação no trabalho é um dos *outcomes* mais estudados a respeito do teletrabalho (Fonner & Roloff, 2010). Este modelo de trabalho produz influência, essencialmente, através dos fatores externos da satisfação no trabalho (satisfação extrínseca), ou seja, pelos benefícios e recompensas que lhes estão associados (Illegems & Verbeke, 2004). Ao longo dos anos, vários estudos verificaram associações positivas relacionadas ao regime de teletrabalho, e que contribuíram para uma maior satisfação no trabalho dos indivíduos. Alguns dos benefícios associados a este modelo de trabalho são: maior autonomia (Fonner & Roloff, 2010; Gajendran & Harrison, 2007; Illegems & Verbeke, 2004; Swisher, 2019), maior flexibilidade horária (Caillier, 2011; Illegems & Verbeke, 2004; Nohara et al., 2010; Schall, 2019; Smith et al., 2015; Swisher, 2019), tempo para atividades de lazer e mais tranquilidade (Nohara et al., 2010),

redução do tempo em transportes (Gajendran & Harrison, 2007; Nohara et al., 2010), diminuição de interrupções durante o trabalho e menos *stress* relacionado com o trabalho (Illegems & Verbeke, 2004; Fonner & Roloff, 2010), maior interação com a família, resultando numa melhor conciliação da vida pessoal / familiar com o trabalho (Golden & Veiga, 2005; Nohara et al., 2010) e menor conflito trabalho-família (Fonner & Roloff, 2010; Gajendran & Harrison, 2007; Golden & Veiga, 2005).

Para além do referido, sabe-se, ainda, que o teletrabalho oferece vantagens a nível individual e organizacional, tais como: um aumento do desempenho dos/as trabalhadores/as (Caillier, 2011; Gajendran & Harrison, 2007; Smith et al., 2015), um aumento de produtividade (Bailey & Kurland, 2002), a redução de despesas organizacionais (Caillier, 2011; Smith et al., 2015) e uma menor intenção de rotatividade (Gajendran & Harrison, 2007; Vincent & Marmo, 2018).

Assim, pelas características e benefícios que este regime oferece, os indivíduos demonstram frequentemente níveis mais elevados de satisfação no trabalho, comparativamente aos/às trabalhadores/as em regime de trabalho presencial (Allen et al., 2015; Baert et al., 2020; Bailey & Kurland, 2002; Charalampous et al., 2019; Fonner & Roloff, 2010; Gajendran & Harrison, 2007; Golden & Veiga, 2005; Golden, 2006; Melo, 2011; Nohara et al., 2010; Schall, 2019; Vega et al., 2014).

Se por um lado a associação entre o teletrabalho e a satisfação no trabalho é extensa, é também sabido que existem alguns efeitos negativos associados a este regime de trabalho, que se podem traduzir em menor satisfação no trabalho, tais como: falta de contacto com os/as colegas, resultando em isolamento social (Casaca et al., 2002; Gajendran & Harrison, 2007; Charalampous et al., 2019; Golden & Veiga, 2005), um maior sentimento de desconexão com a organização (Golden, 2006; Nohara et al., 2010; Smith et al., 2015), uma intensificação da carga de trabalho (Casaca et al., 2002), entre outros. Percebe-se, portanto, que o teletrabalho resulta numa experiência de trabalho totalmente diferente da tradicional e que tal pode afetar a satisfação no trabalho dos indivíduos (Golden, 2006).

Uma meta-análise de Gajendran and Harrison (2007) reuniu os fatores mais comumente associados ao teletrabalho. Entre eles estão: i) autonomia percebida, isto é, o grau de controlo que os/as trabalhadores/as sentem acerca do seu trabalho e da forma como realizam as suas tarefas, desde o local, o horário e a forma de trabalho; ii) a interface trabalho-família, que pode ser visto como algo positivo, que facilita a integração entre o trabalho e as responsabilidades familiares, ou negativo, que conduz à intensificação do conflito entre eles; e iii) isolamento

social, que é traduzido pelas reduções das interações cara-a-cara e a menor frequência e qualidade da comunicação entre os membros da organização.

1.5. Covid-19: Impactos na des/igualdade de género a nível de trabalho não pago

Com o surgimento da pandemia de Covid-19, doença infecciosa causada por um vírus, deram-se várias mudanças a nível social e profissional em todo o mundo. Entre essas mudanças incluiu-se a necessidade de confinamento físico, distanciamento social e a adoção de novos comportamentos de saúde pública (Couch et al., 2021). Por estes motivos, o trabalho a partir de casa tornou-se amplamente incentivado e adotado pelas empresas, sempre que possível (Couch et al., 2021; Fuller & Qian, 2021).

A pandemia afetou a vida profissional dos indivíduos em vários aspetos, quer a nível de perda de emprego, de forma temporária ou permanente, quer na necessidade de conciliação entre as responsabilidades profissionais com o trabalho doméstico e familiar, dado que para as pessoas que começaram a trabalhar a partir de casa, a vida pessoal e laboral passou a coexistir no mesmo espaço e tempo (Andrew et al., 2020). Com a pandemia, o teletrabalho veio apresentar uma visão otimista em relação à divisão do trabalho não pago entre os casais (Nakrošienė et al., 2019), isto é, havendo mais casais a trabalhar a partir de casa, poderia estar-se a contribuir para uma divisão mais igualitária do trabalho não pago (Carlson et al., 2020) e, conseqüentemente, uma maior igualdade de género (Dunatchik et al., 2021; Mooi-Reci & Risman, 2021). Tal pode acontecer porque como o teletrabalho possibilita o aumento de tempo passado dentro de casa, promover-se-ia o tempo investido nas tarefas domésticas e no cuidado dos/as filhos/as por parte dos homens (Lyttelton et al., 2020). Sabe-se, contudo, que ao eliminar a barreira que separa o trabalho da família, o peso do trabalho pago e das responsabilidades familiares se torna ainda maior (Carlson et al., 2020), sendo difícil para os casais atender às responsabilidades domésticas e familiares (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2020).

Estudos recentes demonstram que durante este período existiu um aumento do trabalho não pago, tanto para mulheres como para homens (Carlson et al., 2020; Chung et al., 2021; Del Boca et al., 2020; Dunatchik et al., 2021; Lyttelton et al., 2020; Santos et al., 2021). Consonante com as descobertas, a proporção de casais que relataram divisões tradicionais de trabalho não pago também diminuiu significativamente (Carlson et al., 2020), sendo que a maior participação dos homens na realização de trabalho não pago fez atenuar a sobrecarga de trabalho proveniente dessas tarefas, permitindo que as mulheres tivessem mais tempo para si (Lemos et al., 2020). No entanto, o impacto que a pandemia causou em todo o mundo veio mostrar

diferentes implicações para mulheres e homens (Del Boca et al., 2020; OECD, 2020), na medida em que são as mulheres que continuam a assumir a maior parte das responsabilidades domésticas e familiares (Andrew et al., 2020; Carlson et al., 2020; Chung et al., 2021; Del Boca et al., 2020; Lyttelton et al., 2020; Summers, 2020; Yaish et al., 2021), tendo o encerramento de escolas e creches contribuído para esta situação (OECD, 2020). Deste modo, verifica-se que o trabalho não pago aumentou ainda mais para as mulheres que, anteriormente, já assumiam a maior parte dos encargos domésticos e familiares (Almeida, 2020; Carlson et al., 2020; Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2020; Lemos et al., 2020).

Durante o teletrabalho, o tempo despendido no cuidado dos/as filhos/as aumentou para os homens, comparativamente ao tempo investido quando estes trabalhavam em regime de trabalho presencial (Andrew et al., 2020; Carlson et al., 2020; Chung et al., 2021; Del Boca et al., 2020; Lyttelton et al., 2020; Summers, 2020). Contudo, ainda se verificam diferenças entre mulheres e homens no tempo despendido com o cuidado das crianças, no qual as mulheres se mostram mais envolvidas (Andrew et al., 2020; Lyttelton et al., 2020; OECD, 2020). Sabe-se, ainda, que mesmo com as diferenças de horas passadas com os/as filhos/as, os homens relatam que esta foi a sua atividade mais realizada em casa. Assim, tanto para as mulheres como para os homens, esta foi a atividade que exigiu mais tempo (Andrew et al., 2020; Del Boca et al., 2020). Esta mudança de atitude por parte dos homens pode ser explicada por Knoester e colaboradores (2007), que referiu que quando os homens estão expostos a responsabilidades domésticas e familiares – como foi o caso da obrigatoriedade de permanecer em casa e enveredar pelo regime de teletrabalho – as perspetivas quanto aos papéis familiares podem alterar-se, levando os homens a reavaliar os seus valores e prioridades. Isto leva a crer que as mudanças de atitude dos homens face ao trabalho não pago se podem perpetuar mesmo após o período de pandemia (Carlson et al., 2020).

Com o aumento do trabalho não pago e com a presença de crianças em casa, muitas mulheres tiveram de executar os encargos familiares e domésticos ao mesmo tempo que desempenham outras tarefas. Aliás, sabe-se que as mulheres estão mais propensas a trabalhar com crianças ao lado do que os homens, o que pode afetar a sua produtividade laboral ao terem de atender às necessidades das crianças enquanto executam as tarefas profissionais (Lyttelton et al., 2020). O próprio tempo de descanso e lazer das mulheres costuma ser mais frequentemente interrompido pelas crianças do que o dos homens (Musick et al., 2016). Por estes fatores, grande parte das mulheres refere ser difícil trabalhar a partir de casa durante este período (Lemos et al., 2020; Summers, 2020), demonstrando desagrado perante a situação (Lemos et al., 2020). Segundo Musick e colaboradoras (2016), a intensidade de sentimentos

positivos ou negativos a respeito da parentalidade está especialmente presente nas mulheres, pois, para além destas investirem no seu papel maternal para o seu próprio autoconceito, estão também mais envolvidas na parentalidade do que os homens.

Assim, as desigualdades de género pré-existentes parecem ter piorado desde o início da pandemia (Fuller & Qian, 2021; Mooi-Reci & Risman, 2021; Summers, 2020) ou, caso não tenham piorado, poucas foram as manifestações de melhoria encontradas (Dunatchik et al., 2021; Santos et al., 2021).

Devido ao encerramento das escolas e creches, as mães e os pais viram-se forçados a conciliar o cuidado dos/as filhos/as com as responsabilidades do trabalho pago (Baert et al., 2020), algo que pode ter feito emergir um maior conflito trabalho-família (Lemos et al., 2020) e maiores dificuldades na execução de tarefas diárias, comparativamente a casais sem filhos/as (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2020). De acordo com um estudo recente de Collins e colaboradores (2020), as mulheres em teletrabalho tiveram de reduzir significativamente o seu tempo de trabalho pago para atenderem às necessidades dos filhos/as, em comparação com os homens. Tal acontece especialmente com casais com filhos/as mais novos, pois exigem mais cuidados e uma atenção acrescida. Este facto vem refletir uma persistente desigualdade de género, dado que apesar do casal se encontrar em teletrabalho e, portanto, terem condições de trabalho semelhantes, revelam-se disparidades no tempo dedicado ao cuidado dos/as filhos/as. Esta situação vem não só sobrecarregar as mulheres, como destaca os desafios que a desigualdade de género representa para as horas de trabalho pago das mulheres, na medida em que este fica desproporcionalmente afetado em relação ao dos homens (Collins et al., 2020). É frequente, por isso, que mulheres com filhos/as tenham de (ou preferiram) trabalhar profissionalmente à noite, pois é nesse período que não existe a sobrecarga de trabalho não pago que durante o dia se verifica. Esta situação revela algo preocupante: se as mulheres aproveitam o tempo de sono dos/as filhos/as para trabalhar, estão a sacrificar, ao mesmo tempo, o seu período de descanso para terem algum tempo de qualidade dedicado à profissão (Casaca, 2020). Possivelmente devido a este tipo de dinâmica familiar, as mulheres, em teletrabalho, durante a pandemia de Covid-19 relataram sofrer de mais ansiedade, solidão e sentimentos depressivos do que os homens (Lyttelton et al., 2020), percecionando a sobrecarga de tarefas (familiares e profissionais) como desgastante (Casaca, 2020).

Por outro lado, no que concerne à vida profissional dos indivíduos, foram os homens que fizeram mais trabalho pago durante o confinamento. Isto é, enquanto os homens se concentravam mais no trabalho pago, as mulheres assumiam mais as responsabilidades domésticas, revelando a usual distribuição de tarefas (Andrew et al., 2020). Caso o trabalho

pago e o trabalho não pago se tornassem irreconciliáveis, eram as mulheres a reduzir as suas horas de trabalho pago (Collins et al., 2020; Fuller & Qian, 2021; Mooi-Reci & Risman, 2021).

Assim, percebe-se que a crise pandémica veio exigir das mulheres um esforço acrescido, não só para que mantivessem uma boa dinâmica e gestão familiar, mas para que também correspondessem às exigências profissionais. Se estas responsabilidades já se mostravam bastante desgastantes por si só, com a pandemia (e os seus efeitos, como a necessidade de teletrabalho), piorou-se uma realidade que já era preocupante ao nível das desigualdades de género (Almeida, 2020; Lyttelton et al., 2020), revelando-se maiores disparidades entre teletrabalhadores/as do que em trabalhadores/as presenciais (Lyttelton et al., 2020) e a intensificação dos papéis tradicionais de género (Rosenfeld & Tomiyama, 2021).

1.6. Modelo de investigação e hipóteses

Como dito anteriormente, o trabalho não pago continua a ser largamente feminizado (e.g., Perista, 2002; Wall et al., 2016). No entanto, com mais homens a trabalharem a partir de casa devido à pandemia de Covid-19, a divisão do trabalho não pago entre os membros do casal poderia tornar-se mais igualitária (e.g., Carlson et al., 2020; Dunatchik et al., 2021). De facto, as opiniões acerca deste tema diferem: enquanto alguns estudos revelam que as diferenças de género no trabalho não pago se tornam maiores para indivíduos em teletrabalho (e.g., Fuller & Qian, 2021; Lyttelton et al., 2020) e, ainda, que as mulheres em teletrabalho relatam mais frequentemente sentimentos de ansiedade e *stress* do que os homens (e.g., Lyttelton et al., 2020), outros estudos demonstram que há mais casais a partilhar o trabalho não pago entre si do que antes da pandemia e que apesar de as mulheres tenderem a fazer mais trabalho não pago do que os homens, a divisão deste trabalho se tornou mais equilibrada em termos de género (e.g., Carlson et al., 2020). Portanto, enquanto a primeira perspetiva vem enfatizar algumas desvantagens do teletrabalho, a segunda propõe uma visão mais otimista, na qual se observam vantagens, como, por exemplo, a possibilidade de se direcionar o tempo livre para atividades de lazer e atividades familiares (e.g., Casaca et al., 2002), usufruir de maior autonomia na execução de tarefas (e.g., Fonner & Roloff, 2010) etc. Estes aspetos, entre vários outros já mencionados, promovem frequentemente a satisfação no trabalho dos/as trabalhadores/as (Charalampous et al., 2019, Vega et al., 2014).

Tendo estes aspetos em consideração, pretendemos entender de que forma os papéis de género se alteraram desde o início da pandemia, e se o aumento de tempo passado em casa levou a uma realocação dos papéis de género no trabalho não pago. Adicionalmente, queremos compreender de que modo a partilha do trabalho não pago entre o casal pode impactar a

satisfação no trabalho pago dos indivíduos, tendo esta uma associação mais forte em regime de teletrabalho. Pretendemos verificar, ainda, as possíveis diferenças sentidas por mulheres e homens a nível de satisfação no trabalho, em situações de mais ou menos partilha do trabalho não pago. Vale referir que não é do nosso conhecimento a existência de estudos que tenham proposto esta relação em concreto, sendo o presente estudo pioneiro na sua conceptualização (Ver Figura 1).

Assim, propomos as seguintes hipóteses:

H1: É esperado que, em regime de teletrabalho, os indivíduos (mulheres e homens) percecionem um maior aumento do trabalho não pago, em comparação com os indivíduos em regime de trabalho presencial.

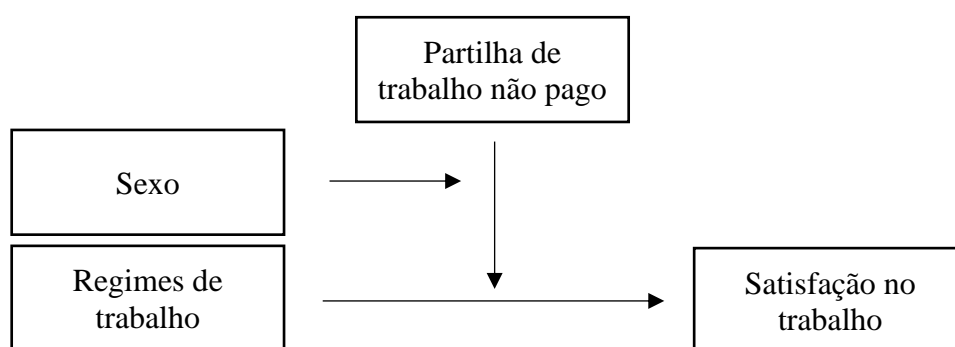
H2: É esperado que as mulheres executem mais trabalho não pago do que os homens, quer em regime de teletrabalho, quer em regime de trabalho presencial.

H3: É esperado que, em regime de teletrabalho, mulheres e homens tenham uma maior satisfação no trabalho do que em regime de trabalho presencial.

H4: É esperado que a partilha do trabalho não pago entre os casais modere a associação entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho.

H5: É esperado que o sexo modere a forma como a partilha do trabalho não pago impacta a associação entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho.

Figura 1. Representação do modelo integrado de investigação



Capítulo II. Método

2.1. Participantes

A amostra obtida é uma amostra não probabilística de conveniência. Os critérios de participação para o estudo foram: ter, no mínimo, 18 anos de idade; estar numa relação heterossexual; morar com o/a companheiro/a ou cônjuge; e trabalhar em regime de teletrabalho ou em trabalho presencial. Foram obtidas 355 respostas, contudo, apenas 280 foram validadas para o presente estudo, uma vez que as restantes respostas não preenchiam todos os critérios de inclusão. No Anexo A encontra-se uma síntese com as informações sociodemográficas e caracterização da amostra.

Entre os/as 280 participantes, 56.4% ($n = 158$) são mulheres e 43.6% ($n = 122$) são homens. As mulheres têm idades compreendidas entre os 20 e os 69 anos ($M = 44.99$, $DP = 10.17$) e os homens têm idades entre os 22 e os 71 anos ($M = 46.67$, $DP = 10.78$). No total, os/as participantes da amostra têm entre os 20 e os 71 anos ($M = 45.73$, $DP = 10.45$).

Os/as participantes vivem todos/as em conjugalidade, sendo que 65.7% ($n = 184$) são casados/as e 34.3% ($n = 96$) estão em união de facto. A nível de filhos/as menores (até 17 anos), a amostra conta com 49.3% ($n = 138$) de participantes e 50.7% ($n = 142$) de participantes sem filhos/as menores. Dos/as 138 participantes com filhos/as menores, somente 32.9% ($n = 92$) tem filhos/as com idade igual ou inferior a 12 anos. Relativamente a outros familiares dependentes (que não filhos/as), conta-se com apenas 9.3% ($n = 26$) da amostra. Relativamente às habilitações literárias, 7.1% ($n = 20$) tem menos do que o ensino secundário; 37.5% ($n = 105$) obteve o ensino secundário ou equivalente; 37.5% ($n = 105$) tem uma licenciatura ou equivalente; 8.2% ($n = 23$) realizou uma pós-graduação; 8.6% ($n = 24$) fez um mestrado; e apenas 1.1% ($n = 3$) obtiveram um doutoramento. A situação profissional abrange dois regimes de trabalho: o teletrabalho e o trabalho presencial. Em teletrabalho encontra-se 58.9% ($n=165$) da amostra e em trabalho presencial está 41.1% ($n = 115$). Antes da Covid-19 ter chegado a Portugal, a maioria dos/as participantes encontrava-se em trabalho presencial, com 94.6% ($n = 265$), sendo que apenas 3.2% ($n = 9$) da amostra estava em teletrabalho. Os restantes 2.2% ($n = 6$) da amostra encontravam-se em regime misto ou noutra situação profissional não especificada. Isto revela que a maior parte dos/as trabalhadores/as em teletrabalho estava em regime de trabalho presencial antes da pandemia. No que diz respeito à distribuição de género nos regimes de trabalho, a amostra conta com 51.5% ($n = 85$) de mulheres e 48.5% ($n = 80$) de homens em teletrabalho, e 63.5% ($n = 73$) de mulheres e 36.5% ($n = 42$) de homens em trabalho presencial.

2.2. Instrumentos

A presente dissertação seguiu uma abordagem quantitativa, num *design quasi-experimental*, uma vez que assenta sobre comparações entre grupos (pessoas em regime de teletrabalho e regime de trabalho presencial), na qual não é possível a aleatorização das subamostras pelos níveis da variável independente (Alferes, 1997).

De modo a iniciar a recolha de dados, foi elaborado um questionário na Plataforma Qualtrics (Qualtrics, Provo, UT), que foi publicado a 28 de janeiro de 2021 e encerrado a 8 de março de 2021 (Ver Anexo B). O questionário iniciava com o consentimento informado, que mencionava os objetivos gerais e o caráter voluntário do estudo. De seguida, apresentava questões sociodemográficas para a caracterização da amostra; questões relacionadas com o regime de trabalho; e questões a respeito da divisão/partilha do trabalho não pago do casal, nomeadamente o tempo (em horas) despendido semanalmente para a realização das tarefas domésticas e do cuidado de familiares, quer realizado pelo/a próprio/a, quer pelo/a cônjuge ou companheiro/a. O questionário encerrava com a apresentação do *debriefing*, onde eram apresentados os objetivos específicos do estudo e a possibilidade de contacto para comentários ou informações acerca dos resultados obtidos. O questionário era composto por 10 perguntas, demorando cerca de 9 minutos a preencher.

Para medir a variável da partilha do trabalho não pago, recorremos à subtração do número de horas próprias despendidas em trabalho não pago e as horas do/a cônjuge ou companheiro/a no mesmo. Deste modo, conseguimos obter uma estimativa de tempo despendido nas atividades domésticas e familiares e a forma como essas atividades são partilhadas entre o casal.

Para medir a variável da satisfação no trabalho dos indivíduos, o questionário incluiu a Escala de Satisfação com o Trabalho (Bérubé et al., 2007). Era solicitado aos/às participantes que pensassem no seu regime de trabalho atual e respondessem de acordo com o nível de concordância ou discordância referentes às afirmações apresentadas. A Escala de Satisfação com o Trabalho foi adaptada da Escala de Satisfação com a Vida (Diener et al., 1985) para o contexto de trabalho. Esta escala tem como foco a avaliação cognitiva dos indivíduos acerca de aspetos relacionados com o seu trabalho, pretendendo-se obter uma medida global de satisfação no trabalho. A escala contém cinco itens numa escala de tipo *Likert* de sete pontos, variando entre um (discordo fortemente) e sete (concordo fortemente). Um exemplo de item é: “*as condições sob as quais eu faço o meu trabalho são excelentes*”. A Escala de Satisfação com o Trabalho é uma medida confiável, estável e válida de satisfação no trabalho, que, para além de fornecer uma boa avaliação da satisfação no trabalho, pode ainda ser utilizada como um indicador de saúde mental relacionada com o trabalho. Tendo estes aspetos em consideração,

optámos pela sua utilização por se tratar de uma escala mais curta do que outras escalas existentes sobre a temática, mas que demonstra, ainda assim, uma boa consistência interna e validade psicométrica. Na presente dissertação, a escala apresentou uma consistência interna ($\alpha = .89$) superior à da escala original ($\alpha = .75$).

Para medir o impacto da Covid-19 no tempo despendido em tarefas domésticas e nas tarefas de cuidado, comparativamente ao período pré-pandemia, utilizámos uma escala de tipo *Likert* de cinco pontos, com um (muito menos horas) a cinco (muito mais horas). A questão era a seguinte: “Acha que, atualmente, consome mais ou menos horas nestas tarefas, comparativamente ao período pré-pandemia?”. Os/as participantes responderam a esta questão, tanto para tarefas domésticas como para o trabalho de cuidado.

Relativamente à variável de partilha de cuidados de familiares, optámos por incluir na categoria de filhos/as um limite de idade, concretamente, filhos/as até 12 anos, uma vez que é uma idade frequentemente utilizada numa linha de estudos anteriores (e.g., Craiga & Sawrikar, 2008; Jorge et al., 2014; Sevilla & Smith, 2020; Zoch et al., 2020), para quando se pretende restringir uma idade na qual as crianças ainda necessitam de grandes cuidados e atenção por parte dos pais ou cuidadores.

2.3. Procedimento

Para iniciar a recolha de dados, elaborámos o consentimento informado (Ver Anexo C), que expunha aos/às participantes o propósito, as condições de participação e o carácter voluntário do estudo. De seguida, redigimos o *debriefing* (Ver Anexo D), que continha a explicação do estudo e a possibilidade de contacto para conhecimento dos resultados. Posteriormente, foi elaborado o questionário de autopreenchimento na Plataforma *Qualtrics*. Para a utilização da Escala de Satisfação com o Trabalho, foi realizada uma tradução e retroversão para a língua portuguesa, dado que esta se encontra originalmente na língua inglesa. Todos os procedimentos éticos recomendados foram seguidos, tendo-se obtido a aprovação da Comissão de Ética do Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, para a realização do estudo.

Após a elaboração do questionário, efetuámos a sua divulgação através da rede de contactos mais próxima (solicitando o preenchimento e a partilha do questionário entre pessoas que preenchessem os requisitos de participação) e por meio das redes sociais (e.g., *Facebook*; *LinkedIn*). Foi escolhido este método de divulgação por ser o de mais fácil acesso e praticidade. Para responderem, os/as participantes acediam a um *link* fornecido pela plataforma, escolhiam aceitar ou não aceitar participar no estudo e, no caso de aceitarem, prosseguiam com o preenchimento do questionário. Caso não aceitassem, seriam direcionados para o final do

questionário. Após a finalização do questionário, os/as participantes encontravam uma página com informações relevantes sobre o estudo em desenvolvimento e os contactos para o esclarecimento de dúvidas ou curiosidades sobre o estudo.

De forma a apelar à participação no estudo, foi elaborado um *flyer* com informações-chave sobre o objetivo e os critérios de participação no estudo, com o propósito de dar destaque ao pedido de participação e ao respetivo preenchimento do questionário. Este *flyer* foi partilhado nas mesmas plataformas digitais que o questionário. A participação no estudo foi sendo incentivada desse modo, diversas vezes durante o período de recolha de dados, que durou cerca de um mês e meio – o tempo necessário para que se reunisse um número aceitável de participantes (i.e., um mínimo de 250 participantes para poder estatístico).

Uma vez terminada a recolha de dados, iniciámos a análise dos mesmos com recurso ao *software IBM SPSS Statistics 26* e à *Macro Process* (Hayes, 2017), passando, em seguida, para as respetivas interpretações dos resultados, que serão apresentados no capítulo seguinte.

Capítulo III. Resultados

No presente capítulo, iremos apresentar os resultados obtidos através da análise realizada a partir do *software* estatístico IBM SPSS 26 e *Macro Process* (Hayes, 2017). Primeiramente, será apresentada a estatística descritiva e as correlações dos construtos em estudo. Em seguida, será efetuado o teste ao modelo de investigação e respetivas hipóteses.

3.1. Estatística descritiva e correlações

Começaremos por apresentar as médias, os desvios-padrão e as correlações das variáveis estudadas, nomeadamente, as variáveis sexo, regimes de trabalho, satisfação no trabalho, partilha de tarefas domésticas e partilha de cuidados de familiares. A consistência interna da escala utilizada para medir a satisfação no trabalho é representada entre parênteses (ver Quadro 3.1.).

A variável da satisfação no trabalho obteve uma média de 4.50 ($DP = 1.35$), a partilha de tarefas domésticas obteve uma média de 1.55 ($DP = 10.02$) e a variável de partilha de cuidados de familiares obteve uma média de 0.56 ($DP = 10.62$). Com base nestes valores, podemos verificar que a média da escala de satisfação no trabalho se encontra ligeiramente acima do seu valor médio (4). Relativamente à variável de partilha de tarefas domésticas, percebemos que a diferença média de horas entre o casal é cerca de uma hora e meia. Já na partilha de cuidados de familiares, a diferença média de horas entre o casal é cerca de meia hora.

A satisfação no trabalho e a variável sexo – codificada como *dummy* – encontram-se correlacionadas de forma positiva e significativa ($r_{(278)} = .15, p = .01$), encontrando-se os homens mais satisfeitos no seu trabalho do que as mulheres. Quanto à partilha de tarefas domésticas entre o casal e o sexo dos indivíduos, estes correlacionam-se negativa e significativamente ($r_{(278)} = -.67, p < .01$), o que demonstra que as mulheres fazem mais trabalho doméstico do que os homens. A partilha de cuidados de familiares entre o casal e o sexo dos indivíduos também se encontram negativa e significativamente correlacionados ($r_{(118)} = -.40, p < .01$), revelando que são as mulheres que executam mais trabalho de cuidado. A partilha de tarefas domésticas entre o casal e a satisfação no trabalho correlacionam-se de forma negativa e significativa ($r_{(278)} = -.18, p = .002$), o que nos indica que uma diferença de horas dedicadas a tarefas domésticas mais elevada entre o casal estão associados a valores mais baixos de satisfação no trabalho. Já a partilha de cuidados de familiares e a partilha de tarefas domésticas entre o casal encontram-se positiva e significativamente correlacionados ($r_{(118)} = .23, p < .01$), o que nos mostra que uma diferença de horas dedicada a cuidados de familiares mais elevada

se encontra associada a uma diferença de horas dedicada a tarefas domésticas também mais elevada. As restantes correlações não se mostraram estatisticamente significativas.

Quadro 3.1. Estatística descritiva, correlações e consistência interna

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5
1. Sexo	-	-	-				
2. Regimes de trabalho	-	-	-				
3. Satisfação no trabalho	4.50	1.35	.15*	-.02	(.89)		
4. Partilha de tarefas domésticas	1.55	10.02	-.67**	.11	.18**		
5. Partilha de cuidados de familiares	0.56	10.62	-.40**	.04	-.07	.23**	

Nota: *M* = Média; *DP* = Desvio Padrão; * $p < .05$; ** $p < .01$; Sexo: 0=Feminino, 1=Masculino; Coeficiente de confiabilidade reportado entre parênteses.

3.2. Teste de hipóteses e modelo de investigação

Para a testagem da primeira hipótese, que teorizava que durante a pandemia, mulheres e homens em teletrabalho percecionariam um maior aumento do trabalho não pago comparativamente ao período pré-pandemia, do que mulheres e homens em trabalho presencial, foi realizada uma ANOVA a duas vias para comparar os grupos da variável preditora – teletrabalho e trabalho presencial – e o sexo dos/as participantes. Foi executado o mesmo processo tanto para as tarefas domésticas como para os cuidados de familiares.

No que diz respeito ao aumento de tarefas domésticas durante a pandemia de Covid-19, comparativamente à pré-pandemia, verifica-se que o efeito principal dos regimes de trabalho nas tarefas domésticas é significativo ($F_{(1,275)} = 12.31, p = .001, \eta_p^2 = .04$). Os/as teletrabalhadores/as percecionaram um maior aumento de tarefas domésticas durante a pandemia ($M = 3.63, DP = 0.06$), conforme era esperado, comparativamente aos/as trabalhadores/as presenciais ($M = 3.30, DP = 0.07$), que continuaram a despende uma média de horas semanais semelhante à da pré-pandemia. O efeito principal do sexo no aumento das

tarefas domésticas durante a pandemia de Covid-19 não se revelou significativo ($F_{(1, 275)} = 0.13$, $p = .71$, $\eta_p^2 < .001$), o que nos indica que mulheres e homens perceberam um aumento de horas em tarefas domésticas semelhante. Já o efeito de interação entre o sexo dos/as participantes e os regimes de trabalho não apresentaram diferenças significativas ($F_{(1, 275)} = 2.19$, $p = .14$, $\eta_p^2 = .01$).

De acordo com estes resultados, percebemos que no período de pandemia, tanto as mulheres como os homens perceberam um maior consumo de horas gastas em tarefas domésticas em regime de teletrabalho do que em trabalho presencial. Deste modo, a primeira hipótese é suportada.

Para os cuidados de familiares foi realizado o mesmo processo. O teste de efeitos entre sujeitos revela diferenças significativas entre os regimes de trabalho ($F_{(1, 113)} = 5.51$, $p = .02$, $\eta_p^2 = .046$) no que diz respeito ao aumento de consumo de horas em cuidados de familiares durante a pandemia. Os/as teletrabalhadores/as perceberam um maior aumento de cuidados de familiares durante a pandemia ($M = 4.11$, $DP = 0.10$), conforme era esperado, do que os/as trabalhadores/as presenciais ($M = 3.75$, $DP = 0.12$).

No que se refere à variável sexo ($F_{(1, 113)} = 0.14$, $p = .71$, $\eta_p^2 = .001$) e à interação entre esta variável e os regimes de trabalho ($F_{(1, 113)} = 1.93$, $p = .17$, $\eta_p^2 = .017$), não se verificaram diferenças significativas.

Concluimos que, tanto os resultados obtidos nas tarefas domésticas, como nos cuidados de familiares, suportam a primeira hipótese, na qual, durante a pandemia, mulheres e homens perceberam um maior aumento de horas em trabalho não pago quando se encontravam em teletrabalho. Verifica-se, ainda, que, durante este período, se observou um maior aumento de horas em cuidados de familiares do que em tarefas domésticas.

De forma a testar a segunda hipótese, que teorizava que as mulheres fariam mais trabalho não pago em ambos os regimes de trabalho, foi realizada uma ANOVA a duas vias, de modo a comparar os grupos da variável preditora – teletrabalho e trabalho presencial – e da variável sexo dos/as participantes. Recorremos ao mesmo processo para as tarefas domésticas e para o cuidado de familiares. Foi utilizada a variável de partilha de trabalho não pago, cujos resultados se obtiveram através da diferença (subtração) entre as horas próprias despendidas em trabalho não pago e as horas do/a cônjuge ou companheiro/a despendidas em trabalho não pago. Vale referir que valores positivos revelam que o/a participante considera realizar mais trabalho não pago do que o/a parceiro/a, enquanto valores negativos demonstram que o/a participante considera realizar menos trabalho não pago do que o/a parceiro/a.

Iniciando com as tarefas domésticas, a variável sexo demonstra diferenças significativas na execução de tarefas domésticas ($F_{(1,276)} = 115.55, p \leq .001, \eta_p^2 = .295$). Este resultado evidencia-se ao verificarmos que as mulheres consideram executar uma média de horas semanal superior à dos homens ($M = 6.38, DP = 0.67$) e que os homens consideram realizar uma média de horas semanal inferior à das mulheres ($M = -4.87, DP = 0.67$). Estes resultados demonstram concretamente que as mulheres dedicam mais horas semanais a tarefas domésticas do que os homens e, ainda, que tanto as mulheres como os homens se mostram concordantes em relação a serem as mulheres a executar mais tarefas domésticas. Os regimes de trabalho não mostram diferenças estatisticamente significativas ($F_{(1,276)} = 0.02, p = .90, \eta_p^2 < .001$). Por não existirem disparidades entre o regime de teletrabalho e o de trabalho presencial, percebe-se que, conforme era esperado, as mulheres dedicam mais horas semanais em tarefas domésticas em qualquer um destes regimes. A interação entre o sexo dos/as participantes e os regimes de trabalho também não revelam diferenças significativas ($F_{(1,276)} = 3.02, p \leq .08, \eta_p^2 = .011$).

No que diz respeito ao cuidado de familiares, o sexo dos/as participantes demonstra diferenças significativas ($F_{(1,114)} = 6.74, p = .01, \eta_p^2 = .056$). À semelhança das tarefas domésticas, as mulheres consideram executar mais horas semanais em trabalho de cuidado do que os homens ($M = 4.34, DP = 1.85$), enquanto os homens consideram despende menos horas em trabalho de cuidado do que as mulheres ($M = -3.53, DP = 2.41$). Segundo estes resultados, quer as mulheres quer os homens consideram que são as primeiras a executar mais trabalho de cuidado, observando-se uma concordância entre mulheres e homens a este nível. Relativamente aos regimes de trabalho ($F_{(1,114)} = 0.72, p = .40, \eta_p^2 = .006$), não se revelam diferenças significativas. Por não existir significância estatística entre os regimes de trabalho, verificamos que são as mulheres a realizar mais trabalho de cuidado, tanto em teletrabalho como em trabalho presencial. Já a interação entre o sexo dos/as participantes e os regimes de trabalho ($F_{(1,114)} = 2.69, p = .10, \eta_p^2 = .023$) também não demonstra diferenças significativas.

Assim, concluímos que a segunda hipótese é suportada, tanto a nível de tarefas domésticas, como em cuidados de familiares, na medida em que são as mulheres a desempenhar mais atividades de trabalho não pago, independentemente do regime de trabalho em que exercem a sua atividade profissional.

Para a verificação da terceira hipótese, que teorizava que indivíduos em teletrabalho teriam maior satisfação no trabalho do que indivíduos em trabalho presencial, recorreremos a uma análise de variância a uma via. Nesta, não se observaram diferenças significativas entre os regimes de trabalho ($F_{(1,278)} = 0.08, p = .78, \eta_p^2 < .001$), uma vez que os/as teletrabalhadores/as

obtiveram uma média de satisfação no trabalho ($M = 4.52$, $DP = 0.11$) bastante similar à dos/as trabalhadores presenciais ($M = 4.48$, $DP = 0.13$). Assim, conclui-se que o facto de um indivíduo estar em teletrabalho ou em trabalho presencial não teve qualquer influência na sua satisfação no trabalho, não existindo evidências estatísticas significativas que suportem a terceira hipótese.

Para a testagem da quarta hipótese, utilizámos o Modelo 1 da Macro *Process* para o SPSS (Hayes, 2017). Porém, ainda antes de testarmos a hipótese, importa mencionar que, segundo este autor, a padronização de variáveis não se trata de um fator necessário para a testagem de modelos de moderação. Refere, inclusivamente, que este processo “não ajuda em nada para facilitar a investigação ou interpretação de uma interação” (Hayes, 2017, p.313). Assim, ao termos esta perspetiva em consideração, as análises de regressão que se seguem não irão incluir coeficientes padronizados.

Na presente hipótese, pretendíamos aferir se a partilha do trabalho não pago condiciona a associação entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho. Tal como descrito no Quadro 3.2., na partilha das tarefas domésticas, o modelo explica 3% ($R^2 = .03$) da variação da satisfação no trabalho e é significativo ($F_{(3, 276)} = 3.24$, $p = .02$). No entanto, o efeito de interação é positivo e não significativo ($B = 0.01$, $t = 0.47$, $p = .64$). Assim, a nível de tarefas domésticas, a presente hipótese não apresenta evidências estatísticas significativas que a suportem.

Quadro 3.2.: Papel moderador da partilha de tarefas domésticas na associação entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho.

Variáveis	Satisfação no trabalho	
	<i>B</i>	<i>DP</i>
Constante	4.56**	0.24
Regimes de trabalho	-0.02	0.17
Partilha de tarefas domésticas	-0.04	0.03
Efeito de interação	0.01	0.02
	$R^2 =$.03
	$F (3, 276) =$	3.24*

Nota: * $p < .05$ ** $p < .01$

Relativamente à partilha de cuidados de familiares e conforme descrito no Quadro 3.3., o modelo explica 3% ($R^2 = .03$) da variação da satisfação no trabalho e não é significativo ($F_{(3,118)} = 1.25, p = .30$), assim como o efeito de interação ($B = -0.00, t = -0.00, p = .99$). Concluimos, portanto, que a quarta hipótese não é suportada, uma vez que nem nas tarefas domésticas, nem no cuidado de familiares a presente hipótese apresenta evidências estatísticas significativas.

Quadro 3.3.: Papel moderador da partilha de cuidados de familiares na associação entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho.

Variáveis	Satisfação no trabalho	
	<i>B</i>	<i>DP</i>
Constante	3.78**	0.37
Regimes de trabalho	0.41	0.25
Partilha de cuidados de familiares	-0.01	0.03
Efeito de interação	-0.00	0.02
	$R^2 =$	0.03
	$F(3, 118) =$	1.25

Nota: * $p < .05$ ** $p < .01$

Para a testagem da quinta hipótese, utilizámos o Modelo 3 da Macro *Process* para o SPSS (Hayes, 2017). Pretendíamos aferir se o sexo dos/as participantes modera a forma como a partilha do trabalho não pago impacta a associação entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho. No Quadro 3.4., podemos verificar que, nas tarefas domésticas, o modelo explica 8% ($R^2 = .08$) da variação da satisfação no trabalho e é significativo ($F_{(7, 272)} = 3.27, p = .002$). No entanto, relativamente ao efeito de interação entre os regimes de trabalho e a partilha de tarefas domésticas ($B = 0.18, t = 1.90, p = .07$) e ao efeito de interação entre a partilha de tarefas domésticas e o sexo dos/as participantes ($B = 0.16, t = 1.67, p = .09$) não se revelam evidências estatísticas significativas. Quanto ao efeito de interação entre os regimes de trabalho, a partilha das tarefas domésticas e o sexo ($B = -0.12, t = -1.23, p = .09$), também não se verificam diferenças significativas. Assim, concluimos que, ao nível de tarefas domésticas, a presente hipótese não é suportada.

Verificámos, no entanto, que o efeito de interação entre os regimes de trabalho e o sexo dos/as participantes é positivo e significativo ($B = 0.24, t = 2.48, p = .01$). Enquanto as mulheres revelam uma maior satisfação no trabalho quando estão em regime de teletrabalho, comparativamente ao trabalho presencial ($M = 4.44, DP = 0.14$ e $M = 4.16, DP = 0.16$, respetivamente), os homens apresentam uma maior satisfação no trabalho em regime de trabalho presencial do que em teletrabalho ($M = 5.02, DP = 0.21$ e $M = 4.60, DP = 0.15$, respetivamente).

Quadro 3.4.: Papel moderador do sexo dos/as participantes na moderação da partilha de tarefas domésticas entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho.

Variáveis	Satisfação no trabalho	
	<i>B</i>	<i>DP</i>
Constante	4.59**	0.09
Regimes de trabalho (R)	-0.04	0.10
Partilha de tarefas domésticas (P)	-0.17	0.09
Efeito de interação R * P	0.18	0.09
Sexo (S)	0.17	0.10
Efeito de interação R * S	0.24*	0.10
Efeito de interação P * S	0.16	0.09
Efeito de interação R * P * S	-0.12	0.09
	$R^2 =$	0.08
	$F (7, 272) =$	3.27*

Nota: * $p < .05$ ** $p < .01$

Conforme descrito no Quadro 3.5., e ao executar-se exatamente o mesmo processo para o cuidado de familiares, o modelo explica 12% ($R^2 = 0.12$) da variação da satisfação no trabalho e é significativo ($F_{(7,110)} = 2.20, p = .04$). Contudo, o efeito de interação entre os regimes de trabalho e a partilha de cuidado de familiares não se mostra significativo ($B = 0.12, t = 1.82, p = .07$), assim como o efeito de interação entre os regimes de trabalho e o sexo dos/as participantes ($B = 0.64, t = 1.16, p = .25$) e o efeito de interação entre a partilha de cuidado de

familiares e o sexo dos/as participantes ($B = 0.22, t = 2.14, p = .06$). Relativamente ao último efeito de interação, entre os regimes de trabalho, a partilha dos cuidados de familiares e o sexo dos/as participantes, também não se mostra significativo ($B = -0.11, t = -1.78, p = .08$). Por não se verificarem evidências estatísticas significativas, concluímos que a quinta hipótese não é suportada.

Quadro 3.5.: Papel moderador do sexo dos/as participantes na moderação da partilha de cuidados de familiares entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho.

Variáveis	Satisfação no trabalho	
	<i>B</i>	<i>DP</i>
Constante	4.23**	1.16
Regimes de trabalho (R)	-0.49	0.78
Partilha de cuidados familiares (P)	-0.25*	0.11
Efeito de interação R * P	0.12	0.07
Sexo (S)	-0.25	0.79
Efeito de interação R * S	0.64	0.55
Efeito de interação P * S	0.22	0.10
Efeito de interação R * P * S	-0.11	0.06
	R ² =	0.12
	<i>F</i> (7, 110) =	2.20*

Nota: * $p < .05$ ** $p < .01$

3.3. Análises adicionais: média de horas semanais em trabalho não pago

Após a análise do modelo de investigação proposto e das respetivas hipóteses, analisámos a média de horas despendidas em trabalho não pago relatadas (por mulheres e por homens) em tempos de pandemia, tanto em regime de teletrabalho como em regime de trabalho presencial. Para tal, foi realizada uma ANOVA a duas vias. Esta análise permite-nos verificar a média de horas reais despendidas em trabalho não pago relatado pelos/as participantes.

Relativamente às tarefas domésticas, verificámos que o efeito principal do sexo dos/as participantes na horas despendidas em tarefas domésticas é significativo ($F_{(1, 276)} = 30.26, p < .001, \eta_p^2 = .099$), na medida em que as mulheres relatam despende uma média semanal de 13.45

horas ($DP = 0.68$) e os homens uma média semanal de 7.64 horas ($DP = 0.81$). Isto vem demonstrar que as mulheres relatam realizar mais trabalho doméstico, perfazendo-se uma diferença de 5.81 ($DP = 1.06$) horas semanais entre mulheres e homens. Quanto ao efeito principal dos regimes de trabalho nas horas semanais dedicadas a tarefas domésticas, este não se mostra significativo ($F_{(1, 276)} = 2.11, p = .15, \eta_p^2 = .01$). Já o efeito de interação entre os regimes de trabalho e o sexo dos/as participantes revela diferenças significativas ($F_{(1, 276)} = 4.68, p = .03, \eta_p^2 = .02$). As mulheres consideram realizar mais horas em tarefas domésticas em trabalho presencial ($M = 13.82, DP = 0.99$) do que em teletrabalho ($M = 13.07, DP = 0.92$). Já os homens referem passar mais horas a fazer tarefas domésticas quando estão em teletrabalho ($M = 9.55, DP = 0.95$) do que quando estão em regime de trabalho presencial ($M = 5.74, DP = 1.31$).

No que diz respeito ao cuidado de familiares, as mulheres relatam fazer uma média de horas superior ($M = 18.43, DP = 3.62$) à dos homens ($M = 11.81, DP = 4.71$). No entanto, o efeito principal não se mostra significativo ($F_{(1, 114)} = 1.24, p = .27, \eta_p^2 = .01$). Para terminar, nem o efeito principal dos regimes de trabalho nas horas despendidas em trabalho de cuidado ($F_{(1, 114)} = .12, p = .73, \eta_p^2 = .001$), nem o efeito de interação entre os regimes de trabalho e o sexo dos/as participantes ($F_{(1, 114)} = 1.21, p = .27, \eta_p^2 = .01$) apresentam diferenças significativas.

Capítulo IV. Discussão e Conclusão

Tendo em consideração os objetivos centrais da presente dissertação, que pretendiam responder a questões relativas às desigualdades de género em tempos de pandemia e ao seu impacto na satisfação no trabalho dos indivíduos, é possível discutirem-se alguns resultados.

Um dos principais efeitos da pandemia de Covid-19 foi a necessidade de se alterarem alguns aspetos da dinâmica profissional, nomeadamente o modelo de trabalho, que passou, em muitos casos, de regime presencial para teletrabalho. Esta situação tornou necessária uma melhor conciliação dos deveres profissionais e pessoais, uma vez que estas duas esferas passaram a coexistir no mesmo tempo e espaço (Andrew et al., 2020).

Esperávamos, como primeira hipótese, que existisse um aumento de trabalho não pago para as pessoas que trabalhavam em regime de teletrabalho, uma vez que, estando em casa, o trabalho não pago se tornaria mais evidente, comparativamente ao trabalho presencial. Segundo os resultados obtidos, foi percecionado um aumento de trabalho não pago, tanto em tarefas domésticas como em trabalho de cuidados familiares, com diferenças significativas entre os regimes de trabalho. Em teletrabalho, as pessoas sentiram um maior aumento do trabalho não pago, enquanto em trabalho presencial esse aumento foi pouco notório, permanecendo um número de horas semelhante ao período pré-pandemia. A hipótese proposta foi, por isso, suportada. Estes resultados são consonantes com os resultados obtidos noutros estudos também realizados durante a pandemia (e.g., Carlson et al., 2020; Chung et al., 2021; Dunatchik et al., 2021; Lyttelton et al., 2020), altura propícia para a verificação de diferenças entre regimes de trabalho. É de notar que o aumento de trabalho não pago foi mais evidente ao nível dos cuidados de familiares do que das tarefas domésticas, muito possivelmente devido ao fecho das escolas e creches.

Relativamente à segunda hipótese, teorizámos que as mulheres assumiriam a maior parte do trabalho não pago em ambos os regimes de trabalho. Diversos estudos demonstraram que, no geral, são as mulheres a assumir a maioria do trabalho não pago no período pré-pandemia (e.g., Amâncio & Correia, 2019; Perista, 2002; Perista et al., 2016), mas também em tempos de pandemia, principalmente quando trabalhavam em regime de teletrabalho (e.g., Andrew et al., 2020; Carlson et al., 2020; Lyttelton et al., 2020; Santos et al., 2021). O presente estudo corrobora essas evidências, suportando a segunda hipótese, dado que foram detetadas diferenças significativas entre mulheres e homens em relação ao tempo despendido no trabalho não pago, sendo as mulheres a realizar mais trabalho não pago, quer em tarefas domésticas, quer em cuidados de familiares. Por sua vez, os homens também assumem desempenhar menos

trabalho não pago do que as suas companheiras. Estes resultados vão ao encontro dos resultados de um estudo de Santos e colaboradores (2021), no qual as mulheres e os homens se revelaram cientes das assimetrias de género que colocam as primeiras mais sobrecarregadas a nível de trabalho não pago do que os segundos. Por não se detetarem diferenças significativas entre os regimes de trabalho, percebemos que, independentemente da forma como os indivíduos trabalham – teletrabalho ou trabalho presencial –, são sempre as mulheres a assumir a maioria deste trabalho.

A terceira hipótese não foi suportada. Apesar de vários estudos pré-pandemia terem demonstrado uma associação positiva entre o regime de teletrabalho e a satisfação no trabalho (e.g., Bailey & Kurland, 2002; Charalampous et al., 2019; Fonner & Roloff, 2010), na presente dissertação, os indivíduos em teletrabalho não revelaram uma maior satisfação no trabalho do que os/as trabalhadores/as em regime presencial.

São conhecidas algumas possíveis justificações para estes resultados. Primeiramente, o teletrabalho pode assumir diferentes características. Este pode ser caracterizado pela sua intensidade, ou seja, pelo tempo em que um indivíduo trabalha neste regime; pelo local onde é realizado; e por quando este ocorre (Nakrosiene et al., 2019). Devido às várias características que o teletrabalho pode incorporar, é provável que estas influenciem diferentes resultados no trabalho (Golden, 2008 citado por Nakrosiene et al., 2019). Na presente dissertação, contudo, não foram consideradas as várias vertentes do teletrabalho, o que pode ter tido influência nos resultados obtidos. Allen e colaboradores (2015) evidenciaram uma das características deste regime de trabalho, nomeadamente a intensidade/extensão do teletrabalho. Segundo os autores, os resultados do trabalho podem alterar-se conforme a extensão de trabalho aumenta ou diminui. Por outras palavras, trabalhar mais ou menos tempo de forma remota pode afetar a satisfação no trabalho. Ademais, sabe-se que a relação entre a extensão do teletrabalho e a satisfação no trabalho é curvilínea, na medida em que esta aumenta conforme a extensão do teletrabalho também aumenta. No entanto, quando níveis mais elevados de teletrabalho são atingidos (ou seja, mais horas em teletrabalho), a satisfação no trabalho começa a decrescer ligeiramente (Golden & Veiga, 2005; Golden, 2006). Por outro lado, a satisfação no trabalho é maior entre os indivíduos que trabalham à distância moderadamente, em comparação com aqueles que trabalham a pouca ou muita distância (Allen et al., 2015). Neste estudo, os níveis de satisfação no trabalho dos indivíduos são bastante semelhantes em ambos os regimes de trabalho, possivelmente porque não foram consideradas as diferentes características do teletrabalho e porque se utilizaram apenas teletrabalhadores/as a tempo inteiro na amostra.

Percebe-se, por isso, que o impacto do teletrabalho na satisfação no trabalho é mais complexo e menos linear do que se pode imaginar (Golden & Veiga, 2005).

É, ainda, relevante considerarmos o contexto no qual o teletrabalho se realiza e as condições habitacionais dos indivíduos. Segundo o Eurostat (n.d.), somente 6,5% da população portuguesa trabalhava à distância em 2019, portanto, antes da crise pandémica em Portugal. Os dados do presente estudo foram obtidos numa altura em que o país se encontrava em confinamento geral devido à pandemia de Covid-19. Sabe-se, portanto, que este novo modelo e condições de trabalho foram impostos de forma inesperada a vários indivíduos e empresas. Ademais, a obrigatoriedade de se passar para um trabalho à distância, sempre que possível, fez com que pessoas que nunca antes tinham trabalhado neste regime de trabalho fossem surpreendidas com a nova imposição – não tendo sido, por isso, uma escolha individual. Esta situação levantou questões a respeito das condições de habitação dos indivíduos, nomeadamente, o acesso a equipamentos necessários para o desempenho do trabalho e os custos da sua obtenção, o respeito pelos horários de trabalho e à privacidade dos/as trabalhadores/as, a conciliação entre as esferas familiar e profissional (Silva, Carmo, Cantante, Cruz, Estêvão, Manso, Pereira e Lamelas, 2020), a presença ou ausência de filhos/as menores e outros familiares em casa durante o período de trabalho (e.g., Baert et al., 2020; Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2020; Silva, Carmo, Cantante, Cruz, Estêvão, Manso, Pereira e Lamelas, 2020), entre outras. Por todos estes aspetos, deve-se ter em consideração que “esta transição, sendo ela própria excepcional, se produz num contexto familiar também ele excepcional” (Silva, Carmo, Cantante, Cruz, Estêvão, Manso e Pereira, 2020, p.23), o que poderá ter tido influência nos resultados deste estudo, mais especificamente, na satisfação no trabalho dos/as teletrabalhadores/as, que não foi medida num contexto normativo.

Assim, ainda que antes do surgimento da pandemia se observassem diferenças entre regimes de trabalho a nível de satisfação no trabalho, na presente dissertação, possivelmente por algumas das razões aqui mencionadas, a hipótese não foi suportada.

A quarta e quinta hipótese refletiam as questões fulcrais do modelo de investigação proposto. Estas, porém, não foram suportadas. Relativamente à quarta hipótese, teorizava-se que a partilha do trabalho não pago impactaria a associação entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho. Já a quinta hipótese, teorizava que esta moderação seria influenciada pelo género, na medida em que causaria maior impacto nas mulheres do que nos homens. No entanto, pelas hipóteses não terem sido suportadas, revelou-se, na quarta hipótese, que o facto de existir mais ou menos partilha de trabalho não pago entre o casal não produziu qualquer

impacto na associação entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho, e, na quinta hipótese, que esta moderação não foi influenciada pelo género dos participantes.

Como já foi dito, é sabido que devido à pandemia muitos/as profissionais tiveram de transitar de regime presencial para o regime de trabalho à distância. Esta mudança veio alterar a dinâmica familiar dos indivíduos e fez com que o trabalho não pago aumentasse consideravelmente para estas pessoas (e.g., Carlson et al., 2020). Se, habitualmente, a partilha deste trabalho entre o casal se mostrava tão importante e necessária, em tempos de pandemia esta partilha mais necessária se tornou, pois ao trabalharem a partir de casa, as pessoas encontram-se, inevitavelmente, em maior contacto com as responsabilidades domésticas e familiares. A existência de mais ou menos partilha do trabalho não pago entre o casal seria, por isso, percebida com maior intensidade por estes indivíduos, e a entajada entre o casal seria (ainda) mais essencial. Neste sentido, pretendíamos verificar se, quanto mais partilha do trabalho não pago um casal tivesse, maior satisfação no trabalho sentiria. Esta relação seria sentida com maior impacto pelas mulheres, pois são quem, maioritariamente, se encarregam pelos deveres domésticos e familiares.

Existem duas perspetivas que nos podem ajudar a compreender os resultados obtidos. Primeiramente, um estudo recente de Lemos e colaboradoras (2020), que expôs uma ideia ainda pouco estudada e percebeu que mulheres com filhos/as relatavam, simultaneamente, uma intensificação do trabalho não pago e uma maior satisfação com a dinâmica familiar. Segundo as autoras, a sobrecarga de trabalho não pago era relativizada e mais bem suportada quando as pessoas tinham em vista a oportunidade de passarem mais tempo com os/as filhos/as e o/a companheiro/a. Isto é, apesar de as mulheres fazerem a maioria das tarefas domésticas e familiares, a possibilidade de estarem em maior contacto com a sua família, fez com que a intensificação da carga de trabalho não pago fosse suportada mais facilmente – como que contrabalançando ambos. De facto, sabe-se que uma das vantagens do teletrabalho é o aumento de tempo passado entre a família (e.g., Nakrošienė et al., 2019). Por isso, este benefício – que noutras circunstâncias não se mostraria possível – pode ter tido um maior impacto nos indivíduos do que os malefícios associados ao trabalho à distância em tempos de pandemia como, por exemplo, a carga aumentada de trabalho não pago. Este poderá ser um dos motivos pelos quais a existência de mais ou menos partilha entre o casal não tenha revelado qualquer impacto na satisfação no trabalho dos indivíduos, como era esperado, pois, segundo esta ideia, o facto de as pessoas estarem possibilitadas de presenciar mais tempo com a sua família compensava a carga de trabalho não pago. De tal modo, possivelmente a satisfação no trabalho também não seria afetada.

A segunda perspetiva na justificação dos resultados obtidos prende-se com a ideologia dos papéis de género. Segundo Jablonski (2010), apesar de as mulheres saberem da divisão desigual do trabalho doméstico entre mulheres e homens, estas não parecem considerar as desigualdades de género como sendo um problema. Denota-se, portanto, uma forte influência dos papéis tradicionais de género, pois embora estejam cientes das assimetrias de género existentes, as mulheres mostram poucas manifestações de inconformidade. O autor adianta, ainda, que os papéis tradicionais de género parecem ter incutido nas mulheres – mesmo nas mais escolarizadas e de classe média –, a ideia de que o trabalho doméstico não tem, necessariamente, de ser dividido de forma equilibrada entre o casal. Ademais, a maioria das entrevistadas não salientou a necessidade de mudança. Este estudo revela, por isso, que embora as mulheres sintam uma sobrecarga de trabalho não pago, a atribuição tradicional dos papéis de género é ainda bastante aceite e pouco discutida. Outras interpretações culturais argumentam que algumas mulheres podem não ter o desejo de partilhar de forma justa e equilibrada o trabalho não pago com o seu companheiro, por acreditarem que a esfera doméstica e familiar é da sua responsabilidade e que a mesma é central para a sua identidade. Por sua vez, os homens, que tendem a realizar menos trabalho não pago, também não se oporiam em fazer menos deste trabalho do que as suas companheiras (Cerrato & Cifre, 2018). Em Portugal, Amâncio e Correia (2019) afirmam que o tempo despendido em trabalho não pago por parte dos homens – ainda que desequilibrado comparativamente ao das mulheres –, é considerado por estes suficiente para repor a justiça a nível de distribuição de trabalho doméstico entre o casal. Assim, parece que “o efeito combinado da ausência de insatisfação por parte das mulheres, e de má consciência por parte dos homens, com os seus envoltimentos respetivos no trabalho doméstico, aponta para a naturalização da desigualdade existente” (Amâncio & Correia, 2019, p.91).

Deste modo, possivelmente devido à influência da ideologia tradicional dos papéis de género, não se verificaram evidências estatísticas significativas a nível de partilha de trabalho não pago na satisfação no trabalho, nem em mulheres, nem em homens.

O último motivo detetado para que, possivelmente, o presente modelo não tenha sido suportado refere-se a uma escolha metodológica, nomeadamente, a utilização de casais em diferentes regimes de trabalho. No presente estudo, a recolha de dados foi executada entre participantes em regime de trabalho presencial e em regime de teletrabalho, com o objetivo de se fazer uma comparação entre os mesmos. Contudo, não consistiu num critério de participação a necessidade de o casal estar no mesmo regime de trabalho. Este fator pode ter causado impacto na medição da variável de partilha de trabalho não pago, dado que esta não foi medida de igual

forma entre os/as participantes, fazendo com que os resultados obtidos possam ter sido afetados de algum modo.

Relativamente a um dos resultados obtidos na quinta hipótese, na vertente de tarefas domésticas, o efeito de interação entre os regimes de trabalho e o sexo dos/as participantes teve um impacto positivo e significativo na satisfação no trabalho, na medida em que os homens relataram uma maior satisfação no trabalho em trabalho presencial e as mulheres uma maior satisfação no trabalho em teletrabalho. Estes resultados são interessantes, pois revelam que a diferença de média de horas despendidas em trabalho não pago entre os regimes de trabalho, no qual em teletrabalho se observou um maior aumento de trabalho não pago – resultado obtido através da primeira hipótese – poderá ter-se refletido na própria satisfação no trabalho dos homens, na medida em que, quanto mais trabalho não pago percebem, menos satisfação no trabalho sentem. De facto, existe na literatura evidências de uma preferência por parte dos homens em trabalhar fora de casa e de uma preferência por parte das mulheres em trabalhar em casa (Charalampous et al., 2019; Nakrošienė et al., 2019). Para além disso, as opiniões positivas acerca do teletrabalho são maioritariamente expressas por mulheres (Baert et al., 2020), possivelmente, devido aos papéis tradicionais de género, que atribuem às mulheres mais responsabilidades domésticas do que aos homens. Ao trabalharem a partir de casa, as mulheres conseguem mais facilmente conciliar as tarefas relacionadas com o trabalho pago e com o trabalho não pago. Pelo contrário, os homens exprimem um maior efeito negativo do teletrabalho em potenciais conflitos trabalho-família e também um menor desempenho no trabalho, em comparação com as mulheres (Baert et al., 2020).

Os resultados deste estudo mostram que a atribuição dos papéis de género mais tradicionais se encontra ainda bastante vincada, uma vez que, apesar de as mulheres estarem mais envolvidas em trabalho não pago do que os homens, tanto em teletrabalho como em trabalho presencial, os homens apresentam uma diminuição significativa da satisfação no trabalho quando se encontram em teletrabalho, provavelmente, porque se encontram mais expostos ao trabalho não pago. Já com as mulheres, o inverso acontece pelos motivos referidos, em que preferem trabalhar a partir de casa para estarem mais presentes e capazes de corresponder às demandas familiares e domésticas. Assim, estes resultados corroboram as evidências anteriormente mencionadas.

Vale ter em atenção que estes resultados, da quinta hipótese, foram apenas significativos para as tarefas domésticas, uma vez que, no que se refere aos cuidados de familiares, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre o sexo dos/as participantes e os regimes de trabalho. No que diz respeito à análise do número de horas despendidas em cuidados

de familiares por mulheres e homens, também apenas se verificaram diferenças significativas na vertente de tarefas domésticas. Uma possível explicação para estes resultados prende-se com o facto de ser mais provável que os homens passem mais tempo a cuidar dos/as filhos/as do que a realizar tarefas domésticas, pois veem os cuidados infantis como sendo mais importantes e gratificantes do que a realização de tarefas domésticas (Del Boca et al., 2020; Musick et al., 2016). Os homens começam também a utilizar mais a sua flexibilidade no trabalho para estarem mais presentes e ligados à família do que apenas para fins profissionais (Carlson et al., 2020). Assim, para os homens que trabalham a partir de casa parece existir um maior impacto negativo na satisfação no trabalho quando existem tarefas domésticas para executar do que quando é necessário cuidar de familiares (normalmente, filhos/as). Provavelmente devido a esta diferente perspetiva por parte dos homens (entre tarefas domésticas e cuidados de familiares), os resultados foram apenas significativos no que diz respeito às tarefas domésticas. Apesar disto, de acordo com os resultados obtidos, os homens não deixam de preferir que sejam as mulheres a desempenhar os cuidados de familiares – algo que se refletiu na sua satisfação no trabalho.

Finalmente, ao analisarmos a média de horas despendidas em trabalho não pago, obtivemos diferentes resultados para mulheres e homens. Enquanto as mulheres consideram gastar uma média de 32 horas semanais (13 horas em tarefas domésticas e 18 horas em cuidados de familiares), os homens acreditam despende uma média de 20 horas semanais (8 horas em tarefas domésticas e 12 horas em cuidados de familiares). Isto significa que, diariamente, as mulheres consideram despende cerca de 4 horas e meia em trabalho não pago e os homens cerca de 3 horas. Estes resultados mostram-se consonantes com as pesquisas da OECD (2020), que referem que, em média, as mulheres gastam cerca de mais 2 horas por dia em trabalho não pago do que os homens, e com o estudo de Perista e colaboradores (2016), no qual as mulheres realizam diariamente cerca de 1 hora e 45 minutos a mais do que os homens. Contrariamente ao estudo realizado por Perista e colaboradoras (2000), no qual se registaram grandes assimetrias no tempo dedicado ao trabalho não pago (4 horas e meia semanais para os homens e 30 horas semanais para as mulheres), ou ao estudo de Amâncio e Wall (2004), no qual os homens relataram despende cerca de 8 horas semanais em trabalho não pago e as mulheres cerca de 26 horas, verificamos que entre os anos que separam os estudos, as diferenças entre as horas despendidas em trabalho não pago já se tornam menos notórias.

Estes resultados são concordantes com as ideias de Wall e colaboradores (2016) e Ramos e colaboradores (2019), no que diz respeito às mudanças sentidas a nível de igualdade de género ao longo dos anos. De facto, tem-se verificado uma mudança e aumento gradual da participação dos homens, independentemente da idade, no trabalho não pago, contribuindo para uma divisão

mais equilibrada do trabalho entre o casal. Tal poderá estar a acontecer porque se começa a interiorizar que a condução da vida doméstica e familiar não diz apenas respeito às mulheres, mas também aos homens (Wall et al., 2016). Embora se verifiquem pequenas melhorias relativamente ao equilíbrio de tempo despendido em trabalho não pago entre os membros do casal, é ainda preocupante o facto de as mulheres continuarem a assumir grande parte deste trabalho.

4.1. Limitações e estudos futuros

O estudo aqui desenvolvido contém algumas limitações que serão, de seguida, apresentadas. Conjuntamente, serão mencionadas algumas sugestões para estudos futuros dentro da temática que, em parte, poderão ajudar a colmatar as limitações referidas.

Primeiramente, a amostra obtida abrange somente teletrabalhadores/as a tempo inteiro, ou seja, não engloba teletrabalhadores/as ocasionais ou em regime misto. Como foi dito, a extensão/intensidade do teletrabalho deve ser considerada para o controlo de possíveis resultados do trabalho, nomeadamente, a satisfação no trabalho, uma vez que esta pode aumentar ou diminuir consoante a intensidade com que um indivíduo trabalha neste tipo de regime (e.g., Allen et al., 2015). Esta pode ser medida pedindo aos/às participantes que indiquem a média de horas por semana que despendem fora do escritório, trabalhando em teletrabalho (Golden & Veiga, 2005), de forma a se controlar exatamente a quantidade de horas que trabalham neste regime. Assim, para estudos futuros dentro da temática sugerimos a incorporação desta vertente.

A seguinte limitação prende-se com um aspeto relacionado com a amostra. No presente estudo, não consistiu num critério de participação a necessidade de ambos os membros do casal estarem no mesmo regime de trabalho, aspeto que poderá ter causado um impacto negativo na comparação entre regimes de trabalho a nível de partilha de trabalho não pago entre o casal. Seria, por isso, fundamental a implementação deste novo critério de inclusão num estudo futuro, pois ao assegurarmos que o/a cônjuge ou companheiro/a estaria na mesma situação profissional que o/a participante, teríamos uma maior garantia de que o casal se encontra em condições equivalentes para o desempenho do trabalho não pago. Neste cenário, poder-se-iam verificar, mais facilmente, diferenças entre regimes de trabalho a nível de partilha de trabalho não pago e, adicionalmente, o seu impacto na satisfação no trabalho.

Uma outra limitação refere-se à utilização de medidas de autorrelato, que poderá ter sido tendenciosa neste estudo, uma vez que os indivíduos podem amplificar ou diminuir a forma como verdadeiramente se sentem ou pensam em relação às questões apresentadas (e.g., Del

Boca et al., 2020), essencialmente nas questões relacionadas com a partilha do trabalho não pago entre o casal. Consideramos, no entanto, que a variável de partilha de trabalho não pago se trata de um construto percetivo que é mais bem capturado através de autorrelatos. Ainda assim, sugerimos que em estudos futuros se utilize uma combinação de autorrelatos com outro tipo de medida (e.g., ter outro membro do agregado familiar a avaliar a variável em estudo, Jiang & Jonhson, 2018) ou, por outro lado, a obtenção de dados do casal, ao invés de homens e mulheres isoladamente.

Finalmente, e terminando com uma sugestão para estudos futuros, seria interessante a realização de uma investigação semelhante à da presente dissertação, mas que incluísse, como amostra, participantes de orientação sexual homossexual a viver em conjugalidade, cujo objetivo seria compreender de que forma a vivência com um/a parceiro/a do mesmo sexo poderia contribuir para uma partilha do trabalho não pago mais ou menos equilibrada e flexível. De facto, já existem alguns estudos a nível internacional sobre esta temática (e.g., Brewster, 2016; Gattuso, 2021; Tornello et al., 2015; Vleuten, 2020), sendo que a tendência é a partilha de trabalho não pago entre o casal tornar-se mais equilibrada e negociável. A nível nacional, contudo, não é do nosso conhecimento a existência de estudos semelhantes. Seria revelante, por isso, investigar-se a dinâmica doméstica e familiar entre casais homossexuais e, ainda, como a partilha do trabalho não pago influenciaria a satisfação no trabalho dos indivíduos, quer em regime de teletrabalho, quer em regime de trabalho presencial.

4.2. Considerações finais

A presente dissertação teve como objetivos centrais identificar comportamentos face às desigualdades de género a nível de trabalho não pago em tempos de pandemia e, além disso, compreender se a partilha do trabalho não pago entre o casal impactaria a associação entre os regimes de trabalho e a satisfação no trabalho dos indivíduos, numa perspetiva de género.

Na linha de estudos anteriores (e.g., Carlson et al., 2020; Del Boca et al., 2020; Lyttelton et al., 2020), corrobora-se um aumento do trabalho não pago em regime de teletrabalho, principalmente no cuidado de familiares.

Este aumento do trabalho não pago careceria de uma maior partilha do trabalho não pago entre o casal, de modo que as mulheres não ficassem (ainda) mais sobrecarregadas com os encargos domésticos e familiares. Neste sentido, esperávamos que a satisfação no trabalho diferisse consoante a existência de mais ou menos partilha de trabalho não pago entre os membros do casal, principalmente em regime de teletrabalho, dado que foi neste regime onde se verificou um maior peso das responsabilidades domésticas e familiares, e a necessidade de

uma maior capacidade de gestão. No presente estudo, contudo, não se verificou qualquer relação entre os regimes de trabalho, a partilha de trabalho não pago entre o casal e a respetiva satisfação no trabalho, nem em mulheres, nem em homens.

Verificámos que as desigualdades de género persistem neste âmbito, continuando as mulheres a realizar a maioria dos encargos domésticos e familiares, em ambos os regimes de trabalho, sendo que tanto as mulheres como os homens se encontram conscientes desta assimetria. Os homens, porém, relataram, durante este período, um aumento das horas dedicadas ao trabalho não pago, comparativamente àquele que faziam antes da pandemia.

Não se verificaram diferenças significativas entre os regimes de trabalho na satisfação no trabalho. Contudo, registam-se influências de género nesta relação. Os homens demonstraram mais satisfação no trabalho em regime presencial, enquanto as mulheres revelaram mais satisfação no trabalho em regime de teletrabalho, observando-se alguma influência dos papéis tradicionais de género. Esta distinção apenas se verificou nas análises a nível de tarefas domésticas.

Concluímos que se verificam alguns sinais de melhoria no sentido da igualdade de género, nos quais se observa uma mudança e um aumento gradual da participação masculina na vida doméstica e familiar, comparativamente a estudos anteriores (e.g., Amâncio & Wall, 2004; Perista et al., 2000), mas que não foram suficientes para assumir como equilibradas as contribuições entre mulheres e homens a nível de trabalho não pago. Nesse sentido, mostra-se pertinente compreender se o aumento da participação masculina no trabalho não pago estará presente no futuro pós-pandemia ou se esta terá sido uma participação excecional devido ao contexto vivido.

Para concluir, consideramos que os resultados do estudo aqui apresentado representam um contributo relevante para a ciência, quer pelo facto de fornecerem novas respostas às questões de investigação propostas, num período de incerteza associado à pandemia, quer por estabelecerem um ponto de partida para novos desenvolvimentos dentro do tema, essencialmente, na temática da satisfação no trabalho e partilha de trabalho não pago entre o casal.

Fontes

Eurostat (n.d.). Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status.

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp

OECD (2020). Women at the core of the fight against COVID-19 crisis.

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-againstcovid-9-crisis-553a8269/>

Referências

- Abel, M. (2013). The social and financial benefits of developing employee satisfaction. *International Journal of Management & Information Systems*, 17(2), 83-88. <https://doi.org/10.19030/ijmis.v17i2.7711>
- Alferes, V. R. (1997). *Investigação científica em psicologia: Teoria e prática*. Livraria Almedina.
- 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, 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Almeida, C. (2020, 7 de abril). Pode o coronavírus contribuir para a (des)igualdade de género?. *Executiva*. <https://executiva.pt/pode-coronavirus-contribuir-desigualdade-genero/>
- Amâncio, L., & Correia, R. B. (2019). Em busca da igualdade: Perceção de justiça e divisão do trabalho doméstico: Mudanças e continuidades. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 90, 77–94. <https://doi.org/10.7458/spp20199015529>
- Amâncio, L., & Wall, K. (2004, 16-18 de setembro). *Família e papéis de género: Alguns dados recentes do Family and Gender Survey (ISSP)* [Conference session]. VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais, Coimbra. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4643913>
- Andrew, A., Cattan, S., Dias, M. C., Farquharson, C., Kraftman, L., Krutikova, S., Phimister, A., & Sevilla, A. (2020). How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?. *The Institute for Fiscal Studies*. <https://doi.org/10.1920/bn.ifs.2020.bn0290>
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Weytjens, J., & Sterkens, P. (2020). *The covid-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes* (Working paper No. 13229). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/13229/the-covid-19-crisis-and-telework-a-research-survey-on-experiences-expectations-and-hopes>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383–400.
- Batura, N., Skordis-Worrall, J., Thapa, R., Basnyat, R., & Morrison, J. (2016). Is the job satisfaction survey a good tool to measure job satisfaction amongst health workers in nepal? Results of a validation analysis. *BMC Health Services Research*, 16(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1558-4>
- Baxter, J., & Western, M. (1998). Satisfaction with housework: Examining the paradox. *Sociology*, 32(1), 101–120. <https://doi.org/10.1177/0038038598032001007>
- Bérubé, N., Donia, M., Gagné, M., Houlfort, N., & Koestner, R. (2007). Validation of the satisfaction with work scale, *ASAC*, 28(5), 270-279
- Boswell, W., Shipp, A., Payne, S., & Culbertson, S. (2009). Changes in newcomer job satisfaction over time: Examining the pattern of honeymoon and hangovers. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 844-858. <https://doi.org/10.1037/a0014975>
- Brewster, M. E. (2016). Lesbian women and household labor division: A systematic review of scholarly research from 2000 to 2015. *Journal of Lesbian Studies*, 21(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/10894160.2016.1142350>
- Caillier, J. G. (2011). The impact of teleworking on work motivation in a u.s. federal government agency. *The American Review of Public Administration*, 42(4), 461-480. <https://doi.org/10.1177/0275074011409394>

- Carlson, D. L., Petts, R., & Pepin, J. R. (2020). *Changes in parents' domestic labor during the covid-19 pandemic* (Working paper). SocArXiv Papers. <https://doi.org/10.31235/osf.io/jy8fn>
- Casaca, S. F. (2002, October 16-18). *Questions and controversies revolving around telework - a gender perspective* [Conference session]. International Conference Work Time and Leisure Time – Dynamics and Convergence in Changing Context, ISEG, Lisbon.
- Casaca, S. F. (2020, 30 de abril). (Des)ilusões: teletrabalho, qualidade de vida e igualdade de género. *Público*. <https://www.publico.pt/2020/04/30/opiniaio/opiniaio/desilusoes-teletrabalho-qualidade-vida-igualdade-genero-1914008>
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work family conflict. *Frontiers in Psychology, 9*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(1), 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2018.1541886>
- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S. & Seo, H. (2021). Covid-19, flexible working, and implications for gender equality in the United Kingdom. *Gender & Society, 35*(2), 218–232. <https://doi.org/10.1177/08912432211001304>
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L., & Scarborough, W. J. (2020). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization, 28*(1), 101-112. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- Couch, D. L., O'Sullivan, B., & Malatzky, C. (2021). What covid-19 could mean for the future of “work from home”: The provocations of three women in the academy. *Gender, Work & Organization, 28*(1), 266–275. <https://doi.org/10.1111/gwao.12548>
- Craig, L. & Sawrikar, P. (2008) Satisfaction with work-family balance for parents of early adolescents compared to parents of younger children. *Journal of Family Studies, 14*(1), 91-106. <https://doi.org/10.5172/jfs.327.14.1.91>
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during covid-19. *Review of Economics of the Household, 18*, 1001–1017. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dunatchik, A., Gerson, K., Glass, J., Jacobs, J. A., & Stritzel, H. (2021). Gender, parenting, and the rise of remote work during the pandemic: Implications for domestic inequality in the united states. *Gender & Society, 35*(2). 194–205. <https://doi.org/10.1177/08912432211001301>
- Ferguson, D. (2020, May 3). ‘I feel like a 1950s housewife’: How lockdown has exposed the gender divide. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/world/2020/may/03/i-feel-like-a-1950s-housewife-how-lockdown-has-exposed-the-gender-divide>
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research, 38*(4), 336-361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Fuller, S. & Qian, Y. (2021). Covid-19 and the gender gap in employment among parents of young children in Canada. *Gender & Society, 35*(2), 206–217. <https://doi.org/10.1177/08912432211001287>
- 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>
- Gatusso, R. (2021, March 11). Why LGBTQ couples split household tasks more equally. *BBC*. <https://www.bbc.com/worklife/article/20210309-why-lgbtq-couples-split-household-tasks-more-equally>
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319–340. <https://doi.org/10.1002/job.369>
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301–318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd edition). The Guilford Press.
- Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. (2020). “I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of covid-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 268–283. <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>
- Illegems, V., & Verbeke, A. (2004). Telework: What does it mean for management? *Long range planning*, 37(4), 319–334. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2004.03.004>
- Jablonski, B. (2010). A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 30(2), 262–275.
- Jiang, L., & Johnson, M. J. (2018). Meaningful work and affective commitment: A moderated mediation model of positive work reflection and work centrality. *Journal of Business and Psychology*, 33(1), 545–558. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9509-6>
- Jorge, H. M. F., Bezerra, J. F., Oriá, M. O. B., Brasil, C. C. P., Araujo, M. A. L., e Silva, R. M. (2014). The ways in which blind mothers cope with taking care of their children under 12 years old. *Text & Context Nursing Journal*, 23(4), 1013–1021. <http://doi.org/10.1590/0104-07072014002920012>
- Knoester, C., Petts, R. J., & Eggebeen, D. J. (2007). Commitments to fathering and the well-being and social participation of new, disadvantaged fathers. *Journal of Marriage and Family*, 69(4), 991–1004. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2007.00426.x>
- Lamond, D., Daniels, K., & Standen, P. (1997, September 2-5). *Defining telework: What is it exactly?* [Conference session]. *Second International Workshop on Telework*, Amsterdam. <https://www.researchgate.net/publication/236111508>
- Lemos, A. H. C., Barbosa, A. O., & Monzato, P. P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388–399. <https://doi.org/10.1590/S0034759020200603>
- Lyttelton, T., Zang, E., & Musick, K. (2020). Gender differences in telecommuting and implications for inequality at home and work. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3645561>
- Melo, R. E. (2011). *Teletrabalho, qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da tecnologia da informação* [Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/4955>
- Mokhtarian, P. L., Bagley, M. N., & Salomon, I. (1998). The impact of gender, occupation, and presence of children on telecommuting motivations and constraints. *Journal of the American Society for Information Science*, 49(12), 1115–1134.
- Mooi-Reci, I. & Risman, B. J. (2021). The gendered impacts of covid-19: Lessons and reflections. *Gender & Society*, 35(2), 161–167. <https://doi.org/10.1177/08912432211001305>

- Múrias, C. (2015). Experiências de conciliação: analisando as relações de género durante a atual crise económica. *Ex aequo*, 32, 101-115. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2015.32.07>
- Musick, K., Meier, A., & Flood, S. (2016). How parents fare: Mothers' and fathers' subjective well-being in time with children. *American Sociological Review*, 81(5), 1069–1095. <https://doi.org/10.1177/0003122416663917>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <https://doi.org/10.1108/ijm-07-2017-0172>
- Nohara, J. J., Acevedo, R. C., Ribeiro, A. F., & Silva, M. M. (2010). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. *Revista de Administração e Inovação*, 7(2), 150-170. <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174>
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37(163), 447–474.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS)/Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).
- Perista, H., Maximiano, S., & Freitas, F. (2000, 17-19 de abril). Família, género e trajetórias de vida: Uma questão de (usos do) tempo [Conference session]. IV Congresso Português de Sociologia, Coimbra. https://aps.pt/wp-content/uploads/2017/08/DPR462dffeb8da19_1.pdf
- Ramos, V., Rodrigues, L. B., & Correia, R. B. (2019). Atitudes face à divisão do trabalho familiar em Portugal em 2002 e 2014: Mudanças e continuidades. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 90, 95-112. <https://doi.org/10.7458/SPP20199015528>
- Rosenfeld, D. L., & Tomiyama, A. J. (2021). Can a pandemic make people more socially conservative? Longitudinal evidence from COVID-19. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(1), 425-433. <https://doi.org/10.1111/jasp.12745>
- Ryu, J. I., & Kim, K. (2018). The influence of nursing care integration services on nurses' work satisfaction and quality of nursing care, 26(8), 1024-1032. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.12629>
- Santos, M., Rosa, M., Correia, R., & Xavier, E. (2021). Gender roles and dynamics in COVID-19 times: Changes and continuities in sharing arrangements of housework and caregiving. *PSICOLOGIA*, 35(1), 1-10. <https://doi.org/10.17575/psicologia.v35i1.1688>
- Sevilla, A., & Smith, S. (2020). *Baby steps: The gender division of childcare during the covid-19 pandemic* (Working paper No. 13302). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/13302/baby-steps-the-gender-division-of-childcare-during-the-covid-19-pandemic>
- Schall, M. A. (2019). *The relationship between remote work and job satisfaction: the mediating roles of perceived autonomy, work-family conflict, and telecommuting intensity* [Master's thesis, San Jose State University]. SJSU ScholarWorks. https://scholarworks.sjsu.edu/etd_theses/5017
- Silva, P. A., Carmo, R. M., Cantante, F., Cruz, C., Estêvão, P., Manso, L., Pereira, T.S., & Lamelas, F. (2020). Trabalho e desigualdades no grande confinamento: Desemprego, layoff e adaptação ao teletrabalho CoLABOR. <https://colabor.pt/en/publications/trabalho-e-desigualdades-no-grande-confinamento-ii-desemprego-layoff-e-adaptacao-ao-teletrabalho-en/>
- Silva, P. A., Carmo, R. M., Cantante, F., Cruz, C., Estêvão, P., Manso, L., & Pereira, T. S. (2020). Trabalho e desigualdades no grande confinamento: Perdas de rendimento e transição para o teletrabalho. CoLABOR. <https://colabor.pt/en/publications/trabalho-desigualdades-grande-confinamento-rendimento-teletrabalho-en/>

- Smith, S. A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2015). Communication and teleworking: A study of communication channel satisfaction, personality, and job satisfaction for teleworking employees. *International Journal of Business Communication*, 55(1), 44–68. <https://doi.org/10.1177/2329488415589101>
- Summers, H. (2020, June 18). UK society regressing back to 1950s for many women, warn experts. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/inequality/2020/jun/18/uk-society-regressing-back-to-1950s-for-many-women-warn-experts-worsening-inequality-lockdown-childcare>
- Swisher, J. (2019). *Telecommuting and its associations with job satisfaction: going the extra mile* [Doctoral dissertation, Concordia University Irvine]. CUI Digital Repository. <http://hdl.handle.net/11414/3401>
- Tornello, S. L., Sonnenberg, B. N., & Patterson, C. J. (2015). Division of labor among gay fathers: Associations with parent, couple, and child adjustment. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(4), 365–375. <https://doi.org/10.1037/sgd0000109>
- Torres, A., Pinto, P. C., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T., & Theodoro, E. (2018). *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu. Resumos da Fundação*. Fundação Francisco Manuel dos Santos
- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2014). A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313–323. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>
- Villas-Boas, S., V., Oliveira, C. S., e Heras, S. L. (2014). Tarefas domésticas e género: Representações de estudantes d& ensino superior. *Ex æquo*, 30, 113–129.
- Vincent, D., & Marmo, S. (2018). Commitment to social justice and its influence on job satisfaction and retention of nonprofit middle managers. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 42(5), 457–473. <https://doi.org/10.1080/23303131.2018.1532370>
- Vleuten, M. V. D., Jaspers, E. & Lippe, T. V. D. (2021). Same-sex couples' division of labor from a cross-national perspective. *Journal of GLBT Family Studies*, 17(2), 150-167, <https://doi.org/10.1080/1550428X.2020.1862012>.
- Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S. V., & Rosa, R. (2016). *Principais conclusões e recomendações do livro branco: Homens e igualdade de género em Portugal* [Policy brief]. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. <http://hdl.handle.net/10451/25394>
- Yaish, M., Mandel, H., & Kristal, T. (2021). Has the economic lockdown following the covid-19 pandemic changed the gender division of labor in Israel?. *Gender & Society*, 35(2), 256–270. <https://doi.org/10.1177/08912432211001297>
- Zoch, G., Bächmann, A. C., & Vicari, B. (2020). *Care-arrangements and parental well-being during the covid-19 pandemic in germany* (Working Paper No. 91). Leibniz Institute for Educational Trajectories. <https://doi.org/10.5157/LIfBi:WP91:2.0>
<https://econpapers.repec.org/paper/iabiabdpa/202035.htm>

Anexos

Anexo A – Informação sociodemográfica e caracterização da amostra

	N	%	<i>M</i>	<i>DP</i>
Sexo				
Mulheres	158	56.4		
Homens	122	43.6		
Total	280	100		
Idade				
Mulheres			44.99	10.17
Homens			46.67	10.78
Total			45.73	10.45
Estado Civil				
Casado/a	184	65.7		
União de Facto	96	34.3		
Filhos/as				
<=17 anos	138	49.3		
<=12 anos	92	32.9		
Escolaridade				
<= Ensino secundário	20	7.1		
Ensino Secundário	105	37.5		
Licenciatura ou equivalente	105	37.5		
Pós-graduação	23	8.2		
Mestrado	24	8.6		
Doutoramento	3	1.1		
Regime de trabalho				
Teletrabalho	165	58.9		
Mulheres	85			
Homens	80			
Trabalho Presencial	115	41.1		

Mulheres	73
----------	----

Homens	42
--------	----

Anexo B – Questionário

Questões sociodemográficas

1. Indique o seu sexo.
 - Masculino
 - Feminino

2. Indique, em anos, a sua idade _____

3. Está numa relação amorosa heterossexual?
 - Sim
 - Não

4. Indique o seu estado civil.
 - Casamento
 - União de facto
 - Outro

5. Por favor, indique o seu nível de escolaridade.
 - Menos do que Ensino Secundário
 - Ensino Secundário ou equivalente
 - Licenciatura ou equivalente
 - Pós-graduação
 - Mestrado
 - Doutoramento

6. Tem familiares dependentes a seu cargo? Por favor, assinale os casos que se aplicam à sua situação. Se não tiver, não responda e avance para a próxima questão.
 - Filhos/as menores
 - Outros

6.1. Quantos/as filhos/as tem a seu cuidado? Por favor, escreva o número de filhos/as

6.2. Indique as suas idades, em anos. Se tiver mais do que um/a filho/a, separe as suas idades por vírgulas _____

7. Como descreveria a sua situação profissional?

	Teletrabalho	Trabalho presencial	Regime Misto	Lay-off	Desemprego	Outra situação
Antes da Covid-19 em Portugal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neste momento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Questões relativas ao trabalho doméstico e familiar

Iremos questioná-lo/a acerca das suas tarefas diárias e solicitar-lhe que, para cada uma delas, faça uma estimativa do tempo que dedica semanalmente e de que formas as mesmas são divididas entre si e o/a seu/sua cônjuge ou companheiro/a. Caso alguma questão não se aplique ao seu caso, deixe em branco.

Tarefas domésticas: limpar a casa, fazer compras, lavar a roupa, cozinhar, pagar despesas, entre outras.

Cuidado de familiares: cuidar de crianças, familiares doentes ou pessoas incapacitadas, familiares pessoas idosas (por exemplo: brincar, cuidados de higiene, acompanhar nos estudos, refeições e a serviços médicos, entre outros).

8. Em média, quantas horas despende, neste momento, por semana em:

Tarefas domésticas _____

Cuidados familiares _____

8.1. Em média, quantas horas é que o/a seu/sua cônjuge ou companheiro/a despende, neste momento, por semana em:

Tarefas domésticas _____

Cuidados familiares _____

9. Acha que, atualmente, consome mais ou menos horas nestas tarefas, comparativamente ao período pré-pandemia?

	Muito menos horas (1)	Menos horas (2)	As mesmas horas (3)	Mais horas (4)	Muito mais horas (5)
Tarefas domésticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuidado de familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Escala de satisfação com o trabalho

10. Agora pedimos que pense no seu regime de trabalho **atual**.

Abaixo estão cinco afirmações com as quais pode concordar ou discordar, usando sete opções de resposta que variam entre “1 - Discordo fortemente” a “7 - Concordo fortemente”. Por favor, indique o seu nível de concordância com cada item colocando o número apropriado na linha que o precede. Por favor, seja aberto/a e honesto/a nas suas respostas.

	Discordo forte- mente (1)	Discordo (2)	Discordo parcial- mente (3)	Não concordo nem discordo (4)	Concordo parcial- mente (5)	Concordo (6)	Concordo forte- mente (7)

No geral, o tipo de trabalho que eu faço corresponde aproximadamente àquilo que eu quero na vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As condições sob as quais eu faço o meu trabalho são excelentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu estou satisfeito/a com o tipo de trabalho que faço	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até agora, eu tenho obtido as coisas importantes que queria ter do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se eu pudesse mudar alguma coisa no trabalho, não mudaria quase nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo C – Consentimento informado do estudo

O presente estudo surge no âmbito de duas Dissertações de Mestrado a decorrer no Iscte – Instituto Universitário de Lisboa e pretendem avaliar algumas questões de género no que diz respeito à vida doméstica e profissional.

O estudo é realizado por Jéssica Ramos (*e-mail*) sob a orientação das doutoras Maria Helena Santos e Miriam Rosa, que poderá contactar caso deseje colocar uma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação, que será muito valorizada, consiste em responder a um pequeno questionário que engloba perguntas relacionadas com o tema em estudo que poderá durar cerca de 9 minutos. Para participar, é necessário que tenha 18 anos ou mais, que se encontre numa relação heterossexual e a viver num casamento ou numa união de facto. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo e ainda que possa não beneficiar diretamente com a participação no estudo, as suas respostas vão contribuir para o aprofundamento da temática e, conseqüentemente, para o avanço da ciência.

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

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

- Aceito
- Não aceito

Anexo D – Debriefing

Muito obrigada por ter participado neste estudo. Conforme adiantado no início da sua participação, este estudo incide sobre as questões de género no que diz respeito à vida doméstica e profissional dos indivíduos. O presente estudo tem como objetivos verificar a influência do sexo na divisão do trabalho doméstico, bem como relacionar variáveis como o estado civil e a ideologia dos papéis de género na relação anterior. Adicionalmente, pretendemos saber de que forma a divisão des/igual do trabalho doméstico vai impactar na satisfação profissional dos/as trabalhadores/as, e a existência de diferenças sentidas por mulheres e homens em situações de partilha, ou não partilha, do trabalho não pago.

Reforçamos os dados de contacto que pode utilizar caso deseje colocar alguma questão, partilhar algum comentário ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os/as principais resultados e conclusões do estudo: Jéssica Ramos (*e-mail*).

Mais uma vez, obrigada pela sua participação.