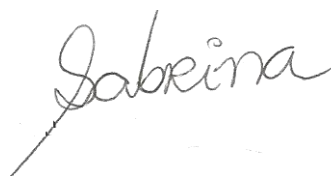


**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS**  
**CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**  
**LABORATÓRIO DE ANÁLISE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA**

**NATHÁLIA DOS SANTOS BATISTA DE ALMEIDA**

***EQUILÍBRIO TRABALHO-FAMÍLIA NO MODELO HOME-  
OFFICE***

A handwritten signature in cursive script that reads "Sabrina". The signature is written in dark ink and is positioned centrally on the page.

**São Carlos**

**2019**

**NATHÁLIA DOS SANTOS BATISTA DE ALMEIDA**

**EQUILÍBRIO TRABALHO-FAMÍLIA NO MODELO HOME-OFFICE**

Monografia apresentada ao Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São Carlos, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

**Orientadora: Profa. Dra. Sabrina Mazo D’Affonseca**

**SÃO CARLOS**

**2019**

Às mulheres da minha vida: Esmênia, Júlia e Luiza.

## AGRADECIMENTO

Agradeço à minha família, minha mãe Julia e minha avó Esmênia, por todo afeto, apoio, confiança e todas as jornadas duplas que fizeram para que eu pudesse estudar. Meu eterno amor e gratidão.

Agradeço aos meus irmãos Luiza e João, ao meu pai Alex, meus avós, tias e primos, por todos os momentos doces e carinhosos, pelos aprendizados e por todo o apoio.

Agradeço os meus grandes amigos André, Caroline, Mirella e Raul. Sem vocês não seria possível. Muito obrigada!

Agradeço à minha orientadora Sabrina e à mestrandia Maria Alice por proverem tantos aprendizados, pela paciência e por todo o auxílio. Agradeço também a todo o grupo do Laprev, por todas as discussões pertinentes e as comidas gostosas.

Agradeço a todos os participantes que pacientemente responderam ao questionário e tornaram possível esta Monografia.

## RESUMO

O ingresso feminino no mercado de trabalho a partir da década de 1960 forjou discussões sobre o equilíbrio entre o trabalho e a família. O arranjo familiar hegemônico vigente na mesma época apresentava um núcleo formado por um casal heterossexual, formando uma família nuclear, no qual o homem ocupava o papel de provedor e a mulher o de cuidadora do lar. Quase 70 anos depois, esse arranjo familiar ainda é o mais comum no Brasil, entretanto, esses papéis aparecem mais difusos. A esfera do trabalho também mudou. Novos modelos surgiram e passaram a afetar as relações intrafamiliares. O trabalho a partir do domicílio (*home-office*) é um exemplo de novos modelos de trabalho, o qual surgiu aproximadamente na década de 1970 e vem tendencialmente aumentando. Poucos estudos brasileiros investigaram os impactos deste modelo no equilíbrio familiar, assim o presente estudo tem como objetivo investigar se existe diferença quanto ao local de trabalho e a divisão de tarefas domésticas e familiares, percepção de apoio emocional, satisfação com o trabalho, qualidade de vida e autoestima. Participaram do estudo 27 mulheres e 7 homens que trabalhavam em ambiente centralizado e 28 mulheres e 6 homens que trabalhavam a partir do domicílio, com idades entre 18 e 56 anos. Os participantes foram recrutados em redes sociais e responderam a um questionário online constituído por dados de caracterização, Critério Brasil, Escala de Qualidade de Vida, Escala de Autoestima, Escala de Satisfação com o Trabalho e Escala de Divisão de Tarefas. Os dados foram analisados estatisticamente a partir de medidas de tendência central e dispersão e dados de correlação entre as variáveis. Os resultados indicaram que não houve diferenças estatisticamente significativas entre os trabalhadores de locais centralizados e aqueles que trabalham a partir de suas residências em relação as variáveis analisadas; a jornada de trabalho e a qualidade de vida se mostraram relacionadas à divisão de tarefas para o grupo de trabalho centralizado e não para o grupo de *home-office*. Concluiu-se que os fatores de equilíbrio entre o trabalho e a família são iguais para ambos modelos de trabalho.

**Palavras chaves:** Família nuclear, equilíbrio trabalho-família, *home-office*.

## ABSTRACT

The entrance of woman in the working Market from the 1960s forged discussions about the balance between work and family. The hegemonic family structure of this time had at its core a heterosexual couple, in which the man occupied the role of provider and the woman caregiver. Almost 70 years later, this family structure is still the most common in Brazil, however, these roles are more diffuse. The sphere of work has also changed. New models emerged and began to affect intrafamily relationships. Home-office work is an example of new work models, which emerged approximately in the 1970s and are tending to increase. Few Brazilian studies have investigated the impacts of this model on family balance, so this study aims to investigate whether there is a difference in the workplace and the division of household and family tasks, perception of emotional support, job satisfaction, quality of life and self esteem. The study included 27 women and 7 men working in a centralized environment and 28 women and 6 men who worked from home, aged between 18 and 56 years. Participants were recruited from social medias and answered an online questionnaire consisting of characterization questions, Critério Brasil, Quality of Life Scale, Self-Esteem Scale, Work Satisfaction Scale and Task Division Scale. Data were statistically analyzed from measures of central tendency and dispersion and correlation data between variables. The results indicated that there were no statistically significant differences between centralized local workers and those who use from their homes in relation to the analyzed variation; a workday and task-related quality of life for the centralized workgroup rather than the home-office group. It was concluded that the balance factors between work and family are the same for both work models.

**Keywords:** Nuclear family, work-family balance, home-office.

## **Lista de ilustrações**

**Figura 1.** Frequências da escolaridade de acordo com o ambiente de trabalho

**Figura 2.** Frequências de relacionamentos de acordo com o ambiente de trabalho

**Figura 3.** Frequências das classes econômicas de acordo com o ambiente de trabalho

**Figura 4.** Frequências de titulações de acordo com o ambiente de trabalho

**Figura 5.** Frequências das jornadas de trabalho de acordo com o ambiente de trabalho

## **Lista de tabelas**

**Tabela 1.** Sexo e idade dos participantes segundo o ambiente de trabalho

**Tabela 2.** Frequência de profissões dos participantes de acordo com o ambiente de trabalho

**Tabela 3.** Comparação de medianas entre os grupos para os itens referentes à percepção de tempo e de energia despendido nas tarefas

**Tabela 4.** Comparação de medianas entre os grupos para os itens referentes ao preparo das refeições

**Tabela 5.** Comparação de medianas entre os grupos para os itens referentes à manutenção do ambiente físico e financeiro

**Tabela 6.** Comparação de medianas entre os grupos para os itens referentes ao envolvimento próprio e do(a) parceiro(a)

**Tabela 7.** Comparação entre medianas da Escala de apoio emocional recebido do cônjuge

**Tabela 8.** Comparação entre medianas da Escala de Satisfação com o Trabalho

**Tabela 9.** Comparação entre medianas da Escala de Qualidade de Vida

**Tabela 10.** Correlações bilaterais entre gênero e divisão de tarefas (1)

**Tabela 11.** Correlações bilaterais entre gênero e divisão de tarefas (2)

**Tabela 12.** Correlações entre qualidade de vida e divisão de tarefas

**Tabela 13.** Correlações entre satisfação com o trabalho e qualidade de vida



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	9
<b>OBJETIVO</b>	14
<b>MÉTODO</b>	15
<b>Medidas avaliativas</b>	15
<i>Dados de caracterização dos participantes</i>	15
<i>Divisão de tarefas domiciliares</i>	16
<i>Percepção de apoio emocional recebido</i>	17
<i>Satisfação com o trabalho</i>	17
<i>Qualidade de vida e autoestima</i>	18
<i>Aspectos éticos</i>	18
<i>Análise de dados</i>	18
<b>RESULTADOS</b>	19
<b>Caracterização da amostra</b>	19
<b>Divisão de tarefas domésticas</b>	25
<b>Percepção de apoio emocional recebido</b>	28
<b>Satisfação com o Trabalho</b>	29
<b>Qualidade de vida e autoestima</b>	30
<b>Correlações</b>	31
<b>Gênero e divisão de tarefas</b>	31
<i>Limpeza e organização do ambiente</i>	31
<i>Envolvimento próprio e do(a) parceiro(a)</i>	32
<b>DISCUSSÃO</b>	36
<b>CONCLUSÃO</b>	39
<b>REFERÊNCIAS</b>	40
<b>APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido</b>	43
<b>APÊNDICE B – Instrumento de coleta de dados</b>	45

## INTRODUÇÃO

Ao longo das últimas décadas as mudanças econômicas, tecnológicas, sociais e culturais levaram ao surgimento de novas configurações de trabalho e mudanças nas dinâmicas familiares. Cada vez é mais frequente famílias biparentais com filhos, nas quais ambos são provedores, isto é, executam atividades remuneradas. Tal arranjo acarreta alterações nas dinâmicas tradicionalmente observadas nas famílias, como, por exemplo, a divisão do trabalho doméstico e dos cuidados com os filhos. Além disso, tem-se observado no mundo do trabalho o *home office* como uma alternativa ao trabalho centralizado. Assim, a presente pesquisa busca compreender como o local de trabalho afeta a participação nas atividades domésticas e de cuidados com os filhos, além dos aspectos psicológicos do indivíduo.

Os arranjos familiares contemporâneos apresentam um contingente enorme de diversidades e complexidades, dificultando categorizações (Amazonas et al, 2003). Uma maneira de abordar as famílias é a partir da composição de seus núcleos. Uma família monoparental, por exemplo, é aquela que apresenta em seu núcleo apenas um genitor e seus filhos. Uma família biparental, por outro lado, é aquela que apresenta em seu núcleo dois genitores e seus filhos. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2016), o arranjo familiar predominante no Brasil entre 1979 e 1998 foi aquele que apresentava em seu núcleo um casal heterossexual e seus filhos, comumente conhecidos por família nuclear, o que tem se mantido de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD) de 2015, a qual destaca que 62,2% da população geral era constituída de famílias nucleares, sendo que destas 42,3% eram casais com filhos (biparentais) e 19,9% por casais que não possuíam filhos.

Walsh (2016) destaca que o formato das famílias sofre influência de variáveis relacionadas aos papéis de gênero, as diversidades culturais e desigualdades socioeconômicas. Nesse sentido, a entrada da mulher no mercado de trabalho, a redução do número de famílias devido a emancipação feminina dos papéis tradicionalmente atribuídos à mulher, a possibilidade do controle da natalidade e a legalização do divórcio, foram fatores que impulsionaram mudanças nas relações, arranjos e constituições familiares.

Atualmente é mais comum encontrar famílias biparentais de dupla renda (Fraenkel & Captstick, 2016), o que faz emergir o desafio da conciliação entre as atividades profissionais e

familiares (Walsh, 2016). O modelo americano de família nuclear característico da era industrial na década de 1950, em que o homem ocupava o papel de provedor, ou seja, do responsável econômico pela família, e a mulher a de cuidadora do lar, tem se mostrado pouco viável devido à entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho decorrente do movimento feminista, maior nível de escolarização das mulheres e da necessidade de uma renda maior para o sustento das famílias (Barham & Vanalli, 2012).

Com o advento das mulheres ao mercado de trabalho a partir da década de 1960, as demandas laborais e familiares passaram a estar presentes nas vidas dos dois principais componentes do arranjo familiar nuclear, forjando uma necessidade de discussão do equilíbrio entre essas duas esferas que enfrentam desafios e tensões para conciliação (Barham & Vanalli, 2012). O termo “equilíbrio” é controverso dentre os estudiosos por transmitir a ideia de um ponto neutro entre dois polos. Galinsky (1999) recomendou o uso de termos como integração ou interação, mas o uso comum de equilíbrio ainda é predominante, por isso optou-se por mantê-lo no presente estudo.

Walsh (2016) aponta benefícios e malefícios das famílias biparentais de dupla renda, ou seja, com dois provedores. Os benefícios encontrados nas pesquisas científicas dizem respeito a maior segurança econômica familiar, oportunidades para obter satisfações em outros âmbitos da vida, possibilidade de novos assuntos para o casal, diminuição de relações de poder de acordo com o gênero, maior felicidade dos filhos e, se contarem com apoio externo, diminuição da pressão entre os cônjuges. Como malefícios a autora destaca os conflitos entre as demandas do trabalho e da família, principalmente em famílias de baixa renda, as quais podem estar relacionadas a: (1) jornada de trabalho - jornadas de trabalho grandes podem causar estresse por excesso de atividade, e jornadas pequenas, podem levar a baixa remuneração e ser um fator estressor para a família; (2) flexibilidade das atividades laborais; (3) garantia de direitos trabalhistas - férias e licenças; (4) qualidade do trabalho – demandas adequadas ao tempo e capacitação profissional, remuneração adequada, condições físicas e técnicas para exercer as atividades estão relacionadas a maior satisfação geral e menores níveis de estresse; e (5) sobreposição de demandas familiares – por exemplo, ter filhos pequenos, cônjuges enfermos ou idosos na composição familiar, podem ser fatores estressores que impactam o trabalho.

O modelo de equilíbrio trabalho-família proposto por Vanalli (2012) busca compreender como trabalhadores conciliam as demandas profissionais, conjugais e parentais,

utilizando seus recursos próprios e os recursos dos seus ambientes. Os participantes da pesquisa manejaram as necessidades vindas das diferentes áreas de modo a configurar os fatores que influenciavam na conciliação entre elas. O tempo também foi um fator considerado no modelo, visto que os recursos e condições flutuam e se alteram mutuamente ao decorrer da vida.

Empregou-se cinco fatores principais para análise: (1) recursos pessoais, (2) envolvimento dos participantes, (3) recursos do ambiente que estão à disposição desses indivíduos, (4) satisfação destes nos envoltimentos e (5) estado psicológico geral. No modelo, em um primeiro momento, os recursos pessoais impactam os envoltimentos do indivíduo, este, por sua vez, conta com recursos do ambiente para solucionar essas demandas. A adequação desses recursos com as demandas vindas da família e do trabalho, gera nesse indivíduo a percepção de satisfação ou insatisfação. Essa percepção impacta seu estado psicológico de forma geral. O estado psicológico influenciado pelos fatores apresentados concomitantemente pode mudar aspectos de todos eles (Vanalli, 2012).

Nos momentos posteriores, conforme o tempo transcorre, as condições de vida do indivíduo se alteram. Essas alterações influenciam seu estado psicológico, afetando a autopercepção e avaliação dos outros que são próximos a ele. Conseqüentemente, suas expectativas em relação a sua situação atual e futura também são alteradas, o que o leva a realizar mudanças em seus envoltimentos. O grau de satisfação com o resultado dessas mudanças afeta o bem estar psicológico, levando-o a refletir sobre o que pode ser melhorado. As interações e mudanças bilaterais entre os fatores ocorrem, portanto, constantemente na vida do indivíduo (Vanalli, 2012).

Ao longo das últimas décadas arranjos diferentes de trabalho tem sido propostos, como, por exemplo, o trabalho remoto, mais comumente denominado de teletrabalho, o qual, de acordo com Di Martino e Wirth (1990), refere-se ao trabalho feito descentralizadamente, ou seja, fora do local convencional das empresas, sem o contato direto com os outros trabalhadores, mas com a possibilidade de comunicação entre eles, podendo ocorrer de maneira online ou offline. Uma das modalidades de teletrabalho é o *Home-office*. Essa modalidade se caracteriza pelo desenvolvimento das atividades profissionais dentro do local domiciliar do trabalhador, tendo ou não um espaço reservado somente para esse fim (Mendonça, 2010). Pode ser autônomo ou ligado a uma empresa; e pode ser permanente ou temporário.

Rafalski e Andrade (2015) em um estudo exploratório buscaram entender as implicações psicológicas e sociais dos elementos de trabalho envolvidos no *Home-office*. Participaram deste estudo 28 mulheres e 46 homens que atuaram ou estavam atuando no modelo de *Home-office*. Eles responderam um questionário aberto com 14 perguntas estruturadas em cinco temas: inserção e adaptação ao *Home-office*, implicações profissionais, impactos na vida social e questões psicológicas envolvidas, mudanças significativas e os aspectos positivos e negativos. Os resultados encontrados indicaram vantagens e desafios para os trabalhadores, com diferenças entre àqueles que estavam vinculados a empresas e os autônomos.

As principais vantagens do modelo *Home-office* apontada pelos participantes relacionou-se a flexibilidade e custos. Os profissionais que estavam vinculados a uma empresa destacaram que esse arranjo de trabalho propiciou otimização do tempo, independência, maturidade profissional, diminuição de custos pessoais, aumento de produtividade e redução de tempo no trânsito. Já entre os autônomos o que se destacou foi a redução de custos, a flexibilidade de horários e aumento de produtividade (Rafalski & Andrade, 2015).

Com relação aos desafios, 24% os participantes indicaram desprestígio familiar em relação às atividades profissionais, isto é, para eles a família não reconhece o trabalho a partir de casa como um trabalho sério e têm dificuldades de respeitar seus horários voltados para o emprego. Desafios relativos ao manejo e adaptação da rotina; relacionamentos interpessoais; e a relação com o mercado de trabalho também foram apontados pelos participantes. Apesar desses desafios, a transição do modelo centralizado para o home office para a maioria foi tranquila, e os aspectos facilitadores que mais apareceram foram: a adequação de instrumentos e do ambiente, rotina rígida e recursos pessoais como disciplina e persistência. Para alguns participantes (n=18), a transição foi lenta e difícil, os aspectos dificultadores mais frequentes foram: insegurança no início, dificuldade da adaptação da família, perda de contato com os colegas de trabalho e falta de supervisão (Rafalski & Andrade, 2015).

Considerando que um dos desafios apontados pelos participantes foi relativo às relações familiares, levanta-se a questão: como os arranjos laborais (centralizado vs. remoto) afetam o equilíbrio trabalho-família e as características psicológicas dos profissionais?

Hipotetizou-se que os sujeitos que exerciam *Home-office* teriam: (1) maiores níveis de divisão de tarefas com o(a) parceiro(a) e (2) menores níveis de apoio emocional recebido

do parceiro quando comparados àqueles que exerciam suas atividades laborais em um local externo à sua residência.

## **OBJETIVO**

### ***Objetivo geral***

Investigar se existe diferença quanto ao local de trabalho e a divisão de tarefas domésticas e familiares, percepção de apoio emocional, satisfação com o trabalho, qualidade de vida e autoestima.

### ***Objetivos específicos***

1. Avaliar como as tarefas domésticas e de cuidados com os filhos ocorrem entre os parceiros(as);
2. Descrever as diferenças da influência do trabalho na família e da família no trabalho entre trabalhadores de locais centralizados e aqueles que trabalham a partir dos seus domicílios,
3. Identificar a percepção do apoio emocional recebido dos(as) parceiros(as);
4. Avaliar o nível de satisfação com o trabalho, a qualidade de vida e a autoestima;
5. Verificar se existe diferença entre local de trabalho (centralizado vs. remoto) e satisfação com o trabalho, qualidade de vida e autoestima.

## MÉTODO

A presente pesquisa utilizou um delineamento do tipo *survey* de caráter exploratório e correlacional quantitativo. Os dados foram coletados a partir de um formulário online como parte de uma pesquisa de mestrado em andamento intitulada “Relações de gênero na família: A influência na divisão de tarefas domésticas e na violência por parceiro íntimo” de autoria de Maria Alice Centanin Bertho. Devido ao home office ser um modelo de proporção relativamente pequena dentre os trabalhadores brasileiros, optou-se pela coleta de dados online, devido a possibilidade de alcance desses profissionais em outros municípios, aumentando as chances de obter participantes que exerçam suas atividades nesse modelo.

Inicialmente os participantes foram recrutados em redes sociais. A pesquisa também foi divulgada pela Coordenadoria de Comunicação Social da Universidade Federal de São Carlos via Portal da universidade, release para imprensa, Inforede e redes sociais. No convite enviado havia a descrição dos objetivos da pesquisa, a forma de participação, os critérios de inclusão (ser maior de 18 anos, estar casado ou em união estável com o parceiro e exercer atividade remunerada) e disponibilizava um link para acesso ao formulário. Após ler o termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que detalhava os objetivos da pesquisa e os possíveis riscos e benefícios, o participante deveria assinalar a opção “Li e aceito participar da pesquisa”, e então ele tinha acesso às questões dos instrumentos utilizados. Ao final, havia uma mensagem de agradecimento e o e-mail das pesquisadoras responsáveis. No total o formulário recebeu 131 respostas, sendo que 125 se adequavam aos critérios da presente pesquisa.

### **Medidas avaliativas**

#### ***Dados de caracterização dos participantes***

Os dados de caracterização dizem respeito ao fator de recursos pessoais do modelo de equilíbrio trabalho-família empregado (Vanalli, 2012) e foram divididos em (1) pessoais e (2) do trabalho.

Em relação a caracterização do participante foram coletados dados referentes a gênero (masculino; feminino; outro); idade; nível de escolaridade (analfabeto; fundamental incompleto; fundamental completo; ensino médio incompleto; ensino médio completo; ensino técnico; ensino superior incompleto; ensino superior completo; pós-graduação incompleta; pós-graduação completa); identificação racial/étnica (branco; pardo; preto;



amarelo; indígena; não sei; outro); situação conjugal atual (solteiro; namorando ou noivo(a), mas não morando junto; morando com o parceiro; casado; separado; viúvo; outro); filhos (sim/não); quantidade de filhos; nível socioeconômico das famílias, com base em itens referentes ao poder aquisitivo, posse de bens de consumo duráveis e grau de instrução do chefe da família de acordo com o Critério de Classificação Econômica Brasil (Critério Brasil – ABEP, 2015). Quanto a caracterização do trabalho foram coletados dados referentes a situação de trabalho (centralizado, *home office*); profissão, a jornada de trabalho e se trabalhava no mesmo turno que o(a) parceiro(a).

### ***Divisão de tarefas domiciliares***

Os dados de divisão de tarefas domiciliares relacionam-se a realização de tarefas domésticas que envolvem, por exemplo, a limpeza do ambiente, pequenos reparos estruturais, planejamento e preparo de refeições, entre outras. Como mostrado por Kroska (2004), mulheres que trabalham fazem menos tarefas domésticas em relação às mulheres que não trabalham, mas ainda fazem mais do que os homens. Mesmo com o aumento do envolvimento dos homens no domínio familiar (Gerson, 2010) é importante investigar como se dá a repartição dos exercícios dos cuidados relacionados aos cuidados domésticos entre as mulheres e os homens, devido à dupla jornada (trabalho em dois turnos) ser um fator de estresse. Foi utilizada a *Escala de divisão de tarefas domésticas e de parentalidade entre o casal* elaborada por Bertho (2019), a qual busca verificar a percepção sobre a divisão de tarefas entre os parceiros. São descritas atividades de cuidado com a casa (ex.: lavar louças) e de cuidados com os filhos (ex.: dar comida), assim como atividades de gerenciamentos (ex.: gerenciar a faxina da casa; verificar datas de vacina dos filhos). Para cada uma das atividades, o participante deve selecionar uma entre as opções “eu realizo sempre”; “eu realizo na maioria das vezes”; “eu e meu/minha parceiro(a) dividimos igualmente”; “meu/minha parceiro(a) realiza na maioria das vezes”; “meu/minha parceiro(a) realiza sempre”. Também há questões sobre como o(a) participante avalia a sua participação e a de seu parceiro nas tarefas que respectivamente avaliam (realiza sem que o outro peça; realiza, mas às vezes o outro precisa pedir; não realiza, a não ser que o outro peça). Por fim, o instrumento traz questões sobre conhecimentos da casa e dos filhos (ex.: saber sobre a periodicidade de troca de roupas de cama; saber quem são os amigos mais próximos dos filhos). Para todas as questões, há a opção “não se aplica” caso atividade não faça parte da rotina do casal. A escala de divisão de tarefas domésticas e de parentalidade apresentaram, respectivamente índice de confiabilidade aceitável ( $\alpha=0,79$ ) e muito bom ( $\alpha=0,97$ ), de acordo com (Landis & Koch, 1977). Além disso, são apresentadas questões (adaptadas de Vanalli,

2012) sobre o tempo dedicado às tarefas domésticas e de parentalidade, a satisfação com esse tempo e a percepção da sobrecarga de si e do(a) parceiro(a).

### ***Percepção de apoio emocional recebido***

Os dados de divisão de satisfação com apoio emocional recebido do(a) parceiro(a) dizem respeito ao fator de recursos do ambiente do modelo de equilíbrio trabalho-família empregado, especificamente ao âmbito conjugal. Estão relacionadas ao envolvimento do(a) parceiro(a) na valorização dada ao trabalho do(a) outro(a). Uma queixa apresentada no estudo de Rafalski (2015) está relacionada ao não reconhecimento do *Home-office* como um trabalho pela família do trabalhador. Foi aplicada a *Escala de apoio emocional recebido do cônjuge* (Gravena, 2006; Corradi, 1999) com o intuito de avaliar, a partir de 5 itens, a satisfação com o(a) parceiro(a) em relação a: ajuda recebida na conciliação entre trabalho e família; apoio emocional recebido; atenção recebida para conversar sobre assuntos importantes; o que o(a) parceiro(a) pensa sobre seu trabalho. O respondente devia assinalar em uma escala tipo Likert (1-muito insatisfeito a 5-totalmente satisfeito) a alternativa que melhor descreve sua satisfação em relação ao item avaliado.

### ***Satisfação com o trabalho***

Os dados de satisfação com o trabalho dizem respeito ao fator de satisfação com os envolvimento do modelo de equilíbrio trabalho-família empregado, especificamente ao âmbito laboral. Está relacionado com o nível de satisfação dos indivíduos com seus próprios trabalhos. Aplicou-se a *Escala de satisfação no trabalho* (CARNET, 1993; Vanalli, 2012) a fim de avaliar, a partir de 5 itens, a satisfação com trabalho em relação a: salário, benefícios, qualidade das orientações que recebe do supervisor, tratamento do supervisor, relacionamento com os colegas de trabalho, ajuda fornecida pelos colegas de trabalho, oportunidades para usar capacidades, quantidade de trabalho, oportunidades de crescimento profissional, oportunidades de aprender coisas novas, oportunidades para realizar o que valoriza, bem estar naquilo que faz e satisfação geral no emprego atual. O respondente devia assinalar em uma escala tipo Likert (1-muito insatisfeito a 5-totalmente satisfeito) a alternativa que melhor descreve sua satisfação em relação ao item avaliado.

### ***Qualidade de vida e autoestima***

Os dados de qualidade de vida e autoestima dizem respeito ao fator de estado psicológico geral do modelo de equilíbrio trabalho-família empregado. Para avaliar a qualidade de vida dos participantes foi aplicado o *WHOQOL-bref* (*Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde-versão abreviada*) (OMS, 1997). O *WHOWOL-bref* é composto por 26 questões que visam avaliar a qualidade de vida do indivíduo a partir de quatro domínios: físico; psicológico; relações sociais e meio ambiente. O respondente deve assinalar em uma escala tipo Likert (1 a 5) o quanto acredita que os eventos abordados nas questões são frequentes em sua vida. Em relação a autoestima, foi aplicada a *Escala de autoestima de Rosemberg* (adaptada por Hutz e Zanon, 2011), a qual é composta por 10 afirmações relacionadas a um conjunto de sentimentos de autoestima e aceitação que buscam avaliar a autoestima de forma global. O respondente deve assinalar em uma escala tipo Likert (1-discordo totalmente a 4- concordo totalmente) o quanto cada afirmação o descreve. Quanto maior o escore obtido na escola, maior o nível de autoestima do participante.

### ***Aspectos éticos***

A pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos da Universidade Federal de São Carlos (CAAE: 89996218.4.0000.5504).

### ***Análise de dados***

Os dados obtidos com os instrumentos foram analisados de acordo com as instruções disponíveis. Posteriormente, a partir do *software SPSS Statistical (versão 23)*, foram analisadas medidas de tendência central (média e desvio padrão) e de frequência. Para a comparação de grupos foi realizado, inicialmente, o teste de normalidade Shapiro-Wilk, revelando que se tratava de uma amostra de distribuição não-normal para todas as variáveis. Sendo assim, foi adotado o Teste de Mann-Whitney para a comparação entre as médias dos grupos. Já a análise de correlação foi realizada a partir do teste correlação de Spearman.

## RESULTADOS

### Caracterização da amostra

Participaram do estudo 125 pessoas, sendo 106 do sexo feminino (80,9%) e 25 do sexo masculino (19,1%), com idades entre 18 e 60 anos ( $M= 35,56$ ;  $DP= 9,4$ ). Dentre os 125 respondentes, 34 trabalhavam no modelo home-office e 91 trabalhavam em local centralizado. Considerando a diferença no tamanho das duas classes da amostra original, fez-se uma recombinação da classe majoritária ao mesmo tamanho da classe minoritária. Buscando manter a representação da amostra original, manteve-se a proporção de sexo, idade e classe econômica para os dois grupos.

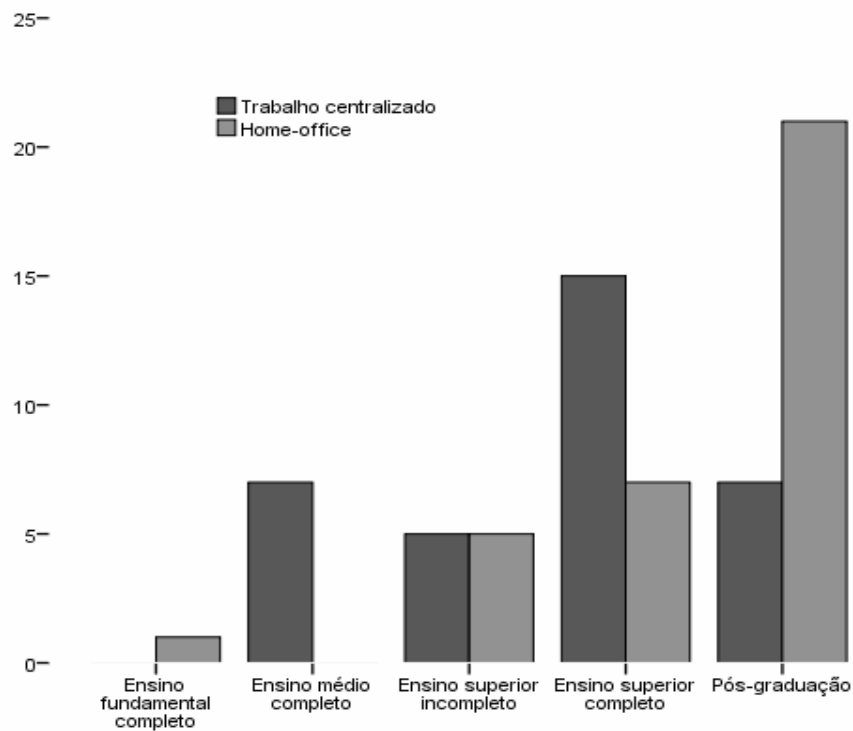
Tabela 1

### Sexo e idade dos participantes segundo o ambiente de trabalho

	Centralizado				Home-office			
	F	%	M	%	F	%	M	%
<b>N</b>	27	79,41	7	20,59	28	82,35	6	17,65
<b>Idade média (em anos)</b>	32,8 ( $\pm 1,81$ )		34,4 ( $\pm 5,25$ )		32,9 ( $\pm 2,1$ )		38,7 ( $\pm 3,5$ )	

A amostra do sexo feminino apresentou quatro vezes o tamanho da amostra do sexo masculino. A idade média variou menos para o grupo feminino em relação ao grupo masculino independentemente do grupo, segundo o seu ambiente de trabalho.

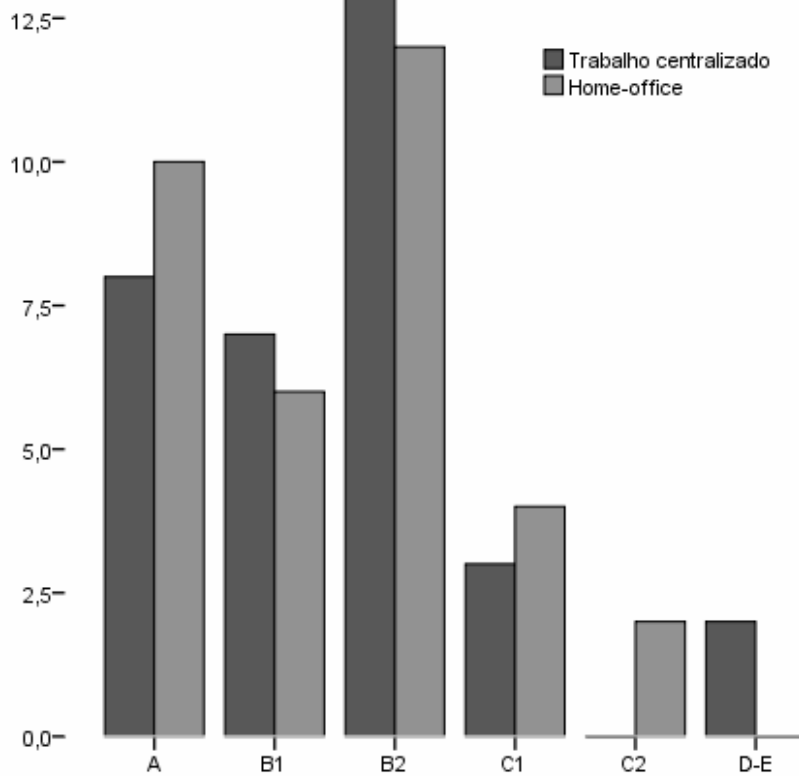
A Figura 1, a seguir, apresenta a comparação de dados entre a escolaridade dos participantes que exerciam as atividades em local centralizado ou *home office*. Verifica-se que a maioria dos participantes de ambos os grupos tinham ensino superior completo (64,7% centralizado e 82,4% *home office*), sendo que no grupo *Home-office* houve uma maior frequência na pós-graduação em relação ao trabalho centralizado, contudo essa diferença não foi estatisticamente significativa.



**Figura 1.** Frequências da escolaridade de acordo com o ambiente de trabalho

Quanto à situação de relacionamento dos participantes, 32,4% dos participantes do grupo de trabalho centralizado estava namorando ou em um noivado e morando junto, 8,8% estava em uma união estável, 58,8% estava casado(a). Para o grupo de *home-office* 44,1% estava namorando ou em um noivado e morando junto, 8,8% estava em uma união estável e 47,1% estava casado(a).

Considerando a classe econômica, ambos os grupos apresentaram uma maior concentração de frequências entre as classes A, B1 e B2. Para o grupo de trabalho centralizado o percentual foi de 85,3% do total da amostra e para o grupo de *Home-office* o percentual foi de 82,3% da amostra total (ver Figura 2).



**Figura 2.** Frequências das classes econômicas de acordo com o ambiente de trabalho

As profissões foram classificadas de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) (IBGE, 2010). Chegou-se em 34 profissões que se encaixavam em 5 grandes grupos de titulações (ver Tabela 2).

Tabela 2

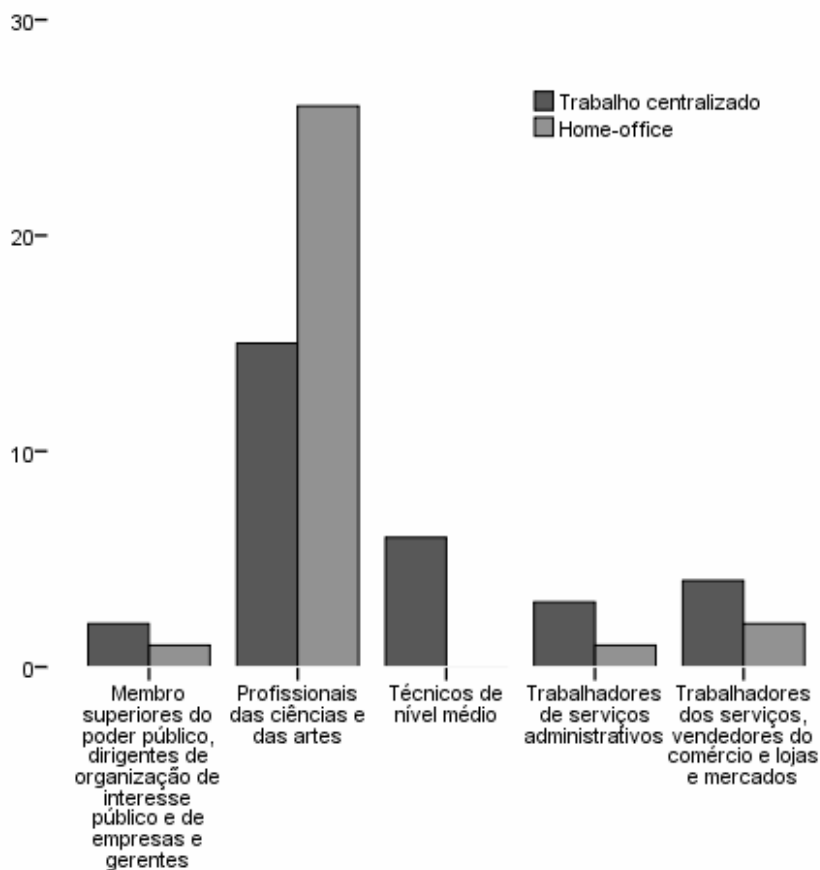
**Frequência de profissões dos participantes de acordo com o ambiente de trabalho**

<b>Profissão</b>	<b>Centralizado</b>	<b>Home-office</b>	<b>Titulação*</b>
Advogados	1	2	2
Analista de sinistros	1		3
Artesão		1	2
Atuário	1		2
Auxiliar de desenvolvimento infantil	1		3
Auxiliares/agentes administrativo e secretários	2	1	4
Bancário	1		4
Bióloga e técnica de laboratório	1		2
Cabeleireira		1	5
Consultora tributária	1		3
Coordenador de ensino, pedagogos	2		2
Coordenadora, analista e verificadora de marketing	2	1	1
Dentista e odontólogo	1		2
Designer	1	1	2
Educador social	1		5
Empresário e microempresário	1	1	-
Engenheiro civil e projetista		1	2
Engenheiro de software, desenvolvedor de software, analista de sistema		1	2
Estudante (com bolsa)	1	2	-
Farmacêutico	1		2
Funcionário público	1		-
Jornalista		1	2
Médico	1		2
Montador de produção	1		3
Músico		1	2
Professores	5	7	2
Psicólogos	1	4	2
Publicitário		1	2
Técnico e auxiliar de enfermagem	1		3
Técnico em eletrônica	1		3
Telemarketing e técnico de informação, marketing, recepcionista e telefonista	1	1	5
Tradutora		2	2
Turismóloga	1		5
Vendedor	1		5

\*Titulação segundo a CBO.

As titulações segundo a CBO, consideradas na tabela anterior são: 1- Membros superiores do poder público; 2 - Profissionais das ciências e das artes; 3- Técnicos de nível médio; 4- Trabalhadores de serviços administrativos; e 5- Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio e lojas e mercados. Dentre os 68 participantes 6 não declararam a profissão ou usaram termos que impossibilitaram a classificação, como “tudo”. Esses casos foram considerados como omissos.

A profissão mais frequente no grupo de trabalho centralizado foi professor(a). As profissões mais frequentes presentes no grupo de home office foram: professor(a), psicólogo(a), tradutor(a), estudante e advogado. As cinco titulações aparecem para os dois grupos, exceto Técnicos de nível médio que não estão presentes no grupo *Home-office*.

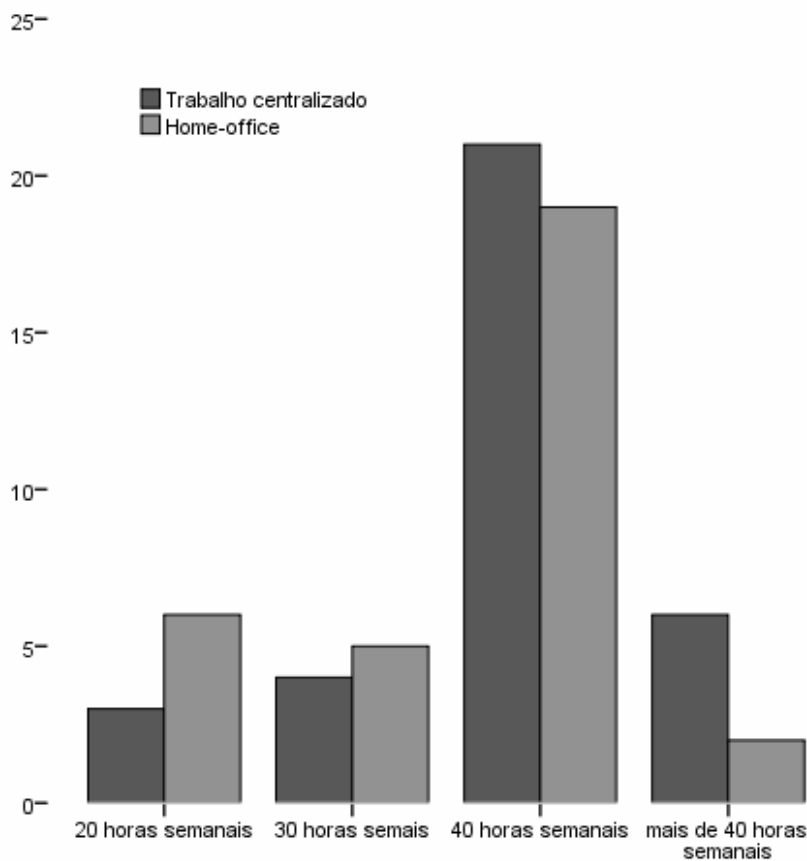


**Figura 3.** Frequências de titulações de acordo com o ambiente de trabalho

A maior concentração de participantes esteve no grupo de profissionais das ciências e das artes para ambos os grupos. A menor frequência esteve no grupo de membros superiores e dirigentes de organização de interesse público e de empresas e gerentes para o grupo de trabalho centralizado e técnicos de nível médio para o grupo *Home-office*.



Quanto a jornada de trabalho, 8,8% das pessoas do grupo de trabalho centralizado trabalhavam 20 horas semanais, 11,8% trabalhavam 30 horas semanais, 61,8% trabalhavam 40 horas semanais e 17,6% trabalhavam mais de 40 horas por semana. Em relação ao grupo *home-office* 17,6% trabalhavam 20 horas por semana, 14,7% trabalhavam 30 horas por semana, 55,9% trabalhavam 40 horas por semana, 5,9% trabalhavam mais de 40 horas e dois casos não responderam e foram considerados como casos omissos.



**Figura 4.** Frequências das jornadas de trabalho de acordo com o ambiente de trabalho

A jornada de trabalho mais comum para ambos os grupos foi de 40 horas semanais. O grupo de trabalhadores do *Home-office* apresentou maior frequência nas jornadas menores do que 40 horas semanais do que o grupo de trabalho centralizado, enquanto os trabalhadores de locais centralizados apresentaram maior frequência nas jornadas maiores de 40 horas semanais em relação aos *home-officers*.

### Divisão de tarefas domésticas

A Escala de Divisão de Tarefas é composta por 33 itens. Para facilitar a compreensão dos dados foi separada em 4 tabelas: Percepção de tempo e de energia despendido nas tarefas (Tabela 3); Preparo de refeições (Tabela 4); Manutenção do ambiente físico e financeiro (Tabela 5) e Envolvimento próprio e do(a) parceiro(a) (Tabela 6).

A Tabela 3 apresenta a comparação das medianas entre os participantes de trabalho centralizado e home office. Os dados da tabela indicam que o grupo de trabalho centralizado apresentou postos médios mais altos nos itens de tarefas domésticas aos finais de semana, percepção de sobrecarga com as tarefas e percepção de sobrecarga do(a) parceiro(a) quando comparado ao grupo home office. Já esse último apresentou postos médios mais altos nos itens de tarefas domésticas semanais, sentimento de quantidade de tempo empregado nas tarefas domésticas e recebimento de ajuda. Contudo, as diferenças não foram estatisticamente significativas.

Tabela 3

#### Comparação de medianas entre os grupos para os itens referentes à percepção de tempo e de energia despendido nas tarefas

	Centralizado		Home-office		
	PM*	PM	Z	U*	Sig*
Tempo com tarefas domésticas no final de semana	37,84	31,16	-1,435	464,5	0,151
Sobrecarga com as tarefas	37,5	31,5	-1,307	476	0,191
Sobrecarga do(a) parceiro(a)	36,35	32,65	-0,843	515	0,399
Tempo com tarefas domésticas semanais	32,28	36,72	-0,97	502,5	0,332
Sentimento em relação ao tempo	30,76	38,24	-1,607	451	0,108
Recebimento de ajuda	30,76	34,5	0	578	1

\*PM: Posto Médio.

\*U: Teste de Mann-Whitney.

\*Sig: significância bilateral.

A Tabela 4 apresenta os dados relativos a divisão das tarefas domésticas entre os cônjuges em relação ao preparo das refeições.

Tabela 4

**Comparação de medianas entre os grupos para os itens referentes ao preparo das refeições**

	Centralizado	Home-office	Z	U*	Sig*
	PM*	PM			
Planejamento de refeições	35,22	33,78	-0,31	553,5	0,757
Compras de alimento	35,1	33,9	-0,284	557,5	0,776
Qualidade das refeições	34,21	34,79	-0,127	568	0,899
Preparo das refeições no fim de semana	33,75	35,25	-0,322	552,5	0,747
Preparo das refeições	33,13	35,87	-0,584	531,5	0,559

\*PM: Posto Médio.

\*U: Teste de Mann-Whitney.

\*Sig: significância bilateral.

Ao analisar os dados da tabela 4 verifica-se que o grupo de trabalho centralizado apresentou postos médios mais altos nos itens de planejamento de refeições e de compras de alimento. O grupo de *Home-office* apresentou postos médios mais altos nos itens de preparos das refeições durante a semana e aos finais de semana. Cumpre destacar que não houveram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos.

A Tabela 5 apresenta os dados referentes aos itens da subescala de manutenção do ambiente físico e financeiro. Embora não houveram diferenças significativas entre os dois grupos, pode-se verificar postos médios mais altos nos itens de verificação de disponibilidade de produtos de limpeza, lavar louça, pequenos reparos na casa, trocar lixo, guardar objetos, passar roupas e administrar dinheiro para o grupo centralizado. O grupo de *Home-office* apresentou postos médios mais altos nos itens de compras de produtos de limpeza, fazer e gerenciar faxina, lavar roupas, colocar roupas acumuladas em seus devidos lugares e pagar contas.

Tabela 5

**Comparação de medianas entre os grupos para os itens referentes à manutenção do ambiente físico e financeiro**

	Centralizado	Home-office	Z	U*	Sig*
	PM	PM*			
Guardar objetos	36,47	32,53	-0,375	511	0,708
Trocar lixo	36,37	32,63	-0,652	514,5	0,515
Verificação de disponibilidade de produtos	36,35	32,65	-0,81	515	0,418
Administrar o dinheiro	36,34	32,66	-0,787	515,5	0,431
Lavar louças	35,82	33,18	-0,571	533	0,568
Pequenos reparos na casa	35,54	33,46	-0,451	542,5	0,652
Passar roupas	35,32	33,68	-0,809	550	0,418
Fazer faxina	34,01	34,99	-0,208	561,5	0,835
Pagar contas	33,85	35,15	-0,281	556	0,779
Gerenciar a faxina	33,78	35,22	-0,311	553,5	0,756
Realocar roupas acumuladas	33,75	35,25	-0,86	552,5	0,39
Compras de produtos de limpeza	33,13	35,87	-0,608	531,5	0,543
Lavar roupas	32,99	36,01	-0,323	526,5	0,746

\*PM: Posto Médio.

\*U: Teste de Mann-Whitney.

\*Sig: significância bilateral.

A Tabela 6 apresenta os dados relativos a percepção dos participantes quanto ao seu envolvimento e do parceiro nas atividades domésticas. O grupo de trabalho centralizado apresentou postos médios mais altos nos itens de percepção do próprio envolvimento nas tarefas, domínio do(a) parceiro(a) local de produtos limpeza e domínio do(a) parceiro(a) preços de produtos. O grupo de *Home-office* apresentou postos médios mais altos nos itens de envolvimento do parceiro nas tarefas, domínio do(a) parceiro(a) local de produtos cozinha, domínio do(a) parceiro(a) dias de retirar o lixo, domínio do(a) parceiro(a) cuidados com a roupa, domínio do(a) parceiro(a) troca de roupas de cama e domínio do(a) parceiro(a)

periodicidade de faxina. Destaca-se que não houveram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos.

Tabela 6

**Comparação de medianas entre os grupos para os itens referentes ao envolvimento próprio e do(a) parceiro(a)**

	Centralizado Home-office		Z	U*	Sig*
	PM*	PM			
Domínio do(a) parceiro(a) preços de produtos	36,13	32,87	-0,776	522,5	0,438
Domínio do(a) parceiro(a) local de produtos limpeza	35,47	33,53	-0,525	545	0,599
Próprio envolvimento nas tarefas	35	34	-0,268	561	0,788
Domínio do(a) parceiro(a) periodicidade de faxina	34,15	34,85	-0,164	566	0,87
Envolvimento do parceiro nas tarefas	33,62	35,38	-0,405	548	0,686
Domínio do(a) parceiro(a) local de produtos cozinha	33,12	35,88	-0,843	531	0,399
Domínio do(a) parceiro(a) troca de roupas de cama	33,03	35,97	-0,678	528	0,498
Domínio do(a) parceiro(a) dias de retirar o lixo	32,69	36,31	-0,975	516,5	0,329
Domínio do(a) parceiro(a) cuidados com a roupa	32,32	36,68	-1,003	504	0,316

\*PM: Posto Médio.

\*U: Teste de Mann-Whitney./ \*Sig: significância bilateral.

**Percepção de apoio emocional recebido**

A Tabela 7 apresenta a comparação entre as medianas do grupo centralizado e home office quanto a percepção do apoio emocional recebido do cônjuge. Não houveram diferenças significativas entre as duas condições, sobretudo, podemos verificar que o valor da Mediana foi mais alto para o grupo de trabalho centralizado em todas as variáveis, exceto a “Atenção recebida para conversas”, o que parece indicar que, mesmo não sendo significativa estatisticamente a diferença entre os grupos, os participantes do home office tem uma percepção de menor apoio emocional do parceiro quando comparado ao grupo centralizado.

Tabela 7

**Comparação entre medianas da Escala de apoio emocional recebido do cônjuge**

	Centralizado Home-office		Z	U*	Sig.*
	PM*	PM			
Ajuda nos conflitos entre trabalho e família	37,78	31,22	-1,445	466,5	0,149
O que o parceiro(a) pensa sobre seu trabalho	36,56	32,44	-0,903	508	0,366
Apoio emocional recebido	36,28	32,72	-0,786	517,5	0,432
Atenção recebida para conversas	33,84	35,16	-0,29	555,5	0,772
<b>Total</b>	<b>35,49</b>	<b>33,51</b>	<b>-0,414</b>	<b>544,5</b>	<b>0,679</b>

\*PM: Posto Médio./\*U: Teste de Mann-Whitney./ \*Sig: significância bilateral.

**Satisfação com o Trabalho**

A Tabela 8, a seguir, apresenta os dados referentes a escala de satisfação com o trabalho.

Tabela 8

**Comparação entre medianas da Escala de Satisfação com o Trabalho**

	Centralizado Home-office		Z	U*	Sig.*
	PM	PM*			
Benefício	37,38	31,62	-1,234	480	0,217
Quantidade de trabalho	34,71	34,29	-0,091	571	0,927
Ajuda dos colegas	33,66	35,34	-0,37	549,5	0,712
Relacionamento com os colegas	33,28	35,72	-0,547	536,5	0,585
Salário	32,91	36,09	-0,694	524	0,488
Bem estar no que faz	32,26	36,74	-0,991	502	0,322
Satisfação geral	32,06	36,94	-1,1	495	0,271
Tratamento do supervisor	31,84	37,16	-1,166	487,5	0,244
Orientações do supervisor	31,68	37,32	-1,214	482	0,225
Oportunidade de crescimento profissional	30,85	38,15	-1,566	454	0,117
Oportunidade para fazer o que valoriza	30,65	38,35	-1,654	447	0,098

Oportunidade de aprender	29,47	39,53	-2,181	407	0,029*
<b>Total</b>	31,74	37,26	-1,154	484	0,248

\*PM: Posto Médio./\*U: Teste de Mann-Whitney./ \*Sig: significância bilateral.

Os dados obtidos com a escala de satisfação com o trabalho permite identificar que para os profissionais de ambiente centralizado, os benefícios, a quantidade de trabalho e a ajuda dos colegas foram as variáveis nas quais eles relataram estar mais satisfeitos. Já os profissionais de home office apresentaram maiores medianas relativas a oportunidade para aprender, oportunidade para fazer o que valoriza e oportunidade de crescimento profissional. Ao comparar os grupos, observou-se diferença estatisticamente significativa apenas para o item “Oportunidades para aprender coisas novas”  $U= 407, p= 0,029$ , com a mediana maior para o grupo home office.

### **Qualidade de vida e autoestima**

A Tabela 9 a seguir apresenta os dados das subescalas relacionadas a escala de Qualidade de Vida (WHOWOL-bref). Os dados obtidos indicam que os participantes de ambiente centralizado apresentaram medianas maiores em satisfação com a saúde, domínio psicológico e domínio físico, ligados as sensações físicas, como dor e desconforto, as atividades cotidianas e disposição ao trabalho, também ao sono e a mobilidade. Em vista dos profissionais de *home-office* que apresentaram medianas maiores nos itens de meio ambiente, avaliação da qualidade de vida e relações sociais, ligados ao suporte social, atividade sexual, proteção física, recursos financeiros, lazer e transporte. Ao comparar os dois grupos, não foram verificadas diferenças estatisticamente significativas.

Tabela 9

**Comparação entre medianas da Escala de Qualidade de Vida**

	Centralizado	Home-office			
	PM	PM*	Z	U*	Sig*
Satisfação com a saúde	36,97	32,03	-1,07	494	0,285
Domínio psicológico	36,19	32,81	-0,707	520,5	0,48
Domínio físico	36,06	32,94	-0,652	525	0,514
Relações sociais	35,15	33,85	-0,273	556	0,785
Avaliação da qualidade de vida	34,93	34,07	-0,188	563,5	0,851
Meio ambiente	33,38	35,62	-0,468	540	0,64

\*PM: Posto Médio./\*U: Teste de Mann-Whitney./ \*Sig: significância bilateral.

Com relação a *Escala de autoestima de Rosenberg*, o grupo de trabalho centralizado obteve uma mediana maior do que o grupo de home office (Mediana= 35,28 e Mediana= 33,72, respectivamente). Ao comparar estatisticamente os dois grupos, não foi observada diferença significativa ( $U= 551,5$ ,  $p= 0,744$ ).

**Correlações**

Buscando identificar a relação entre algumas das variáveis analisadas na presente pesquisa, foram realizados testes de correlação de Spearman entre divisão de tarefas x qualidade de vida e satisfação com o trabalho x qualidade de vida. As tabelas 10 e 11 apresentam os dados obtidos.

**Gênero e divisão de tarefas**

A Escala de Divisão de Tarefas é composta por 33 itens. Para a construção das tabelas foram considerados somente aqueles em que correlações significativas foram encontradas, contabilizando 16 itens. Para facilitar a compreensão dos dados eles foram separados em 2 tabelas: Limpeza e organização do ambiente e Envolvimento próprio e do(a) parceiro(a).

***Limpeza e organização do ambiente***

Todas as correlações entre gênero e as variáveis do grupo Limpeza e organização do ambiente são significativas, 5 a nível de  $p \leq 0,05$  e 4 a nível de  $p \leq 0,001$ . Todas as correlações são de magnitude de grau moderado  $0,20 \leq x \leq 0,60$ .



Tabela 10

**Correlações bilaterais entre gênero e divisão de tarefas (1)**

	Centralizado		Home-office	
	Gênero	<i>P</i>	Gênero	<i>p</i>
Compras de produtos de limpeza	0,458**	0,006		
Verificação de disponibilidade de produtos	0,384*	0,025		
Fazer faxina	0,366*	0,033		
Gerenciar a faxina	0,491**	0,003		
Pequenos reparos na casa	-0,499**	0,003	-0,489**	0,003
Lavar roupas	0,43*	0,011		
Colocar roupas acumuladas para lavar	0,449**	0,008		
Trocar lixo	0,455**	0,007		
Guardar objetos	0,43*	0,011	0,457**	0,007

\*  $p \leq 0,05$  / \*\*  $p \leq 0,01$

Para as 9 variáveis da Escala de Divisão de Tarefas selecionadas na tabela, apenas em duas existe uma relação com o gênero para o grupo *Home-office*, negativa para pequenos reparos na casa e positiva para guardar objetos. Para o grupo de trabalho centralizado, todas as variáveis da escala se mostraram relacionadas ao gênero

***Envolvimento próprio e do(a) parceiro(a)***

Todas as correlações entre gênero e as variáveis do grupo Envolvimento próprio e do parceiro são significativas, 5 a nível de  $p \leq 0,05$  e 3 a nível de  $p \leq 0,001$ , sendo duas para cada grupo. Todas as correlações são de magnitude de grau moderado  $0,20 \leq x \leq 0,60$ .

Tabela 11

**Correlações bilaterais entre gênero e divisão de tarefas (2)**

	Centralizado		Home-office	
	Gênero	<i>p</i>	Gênero	<i>p</i>
Sobrecarga do(a) parceiro(a)			0,438**	0,01
Envolvimento do parceiro nas tarefas			-0,39*	0,023
Próprio envolvimento nas tarefas	0,47**	0,005	0,422*	0,013
Domínio do(a) parceiro(a) local de produtos limpeza			0,434*	0,01
Domínio do(a) parceiro(a) local de produtos cozinha			0,427*	0,012
Domínio do(a) parceiro(a) troca de roupas de cama	0,441**	0,009	0,489**	0,003
Domínio do(a) parceiro(a) periodicidade de faxina	0,428*	0,012	0,385*	0,024

\*  $p \leq 0,05$ /\*\*  $p \leq 0,01$

Para as 7 variáveis da Escala de Divisão de Tarefas selecionadas na tabela, apenas em três existe uma relação positiva com o gênero para o grupo de trabalho centralizado. Para o grupo de *Home-office*, todas as variáveis da escala se mostraram relacionadas positivamente ao gênero, exceto envolvimento do parceiro nas tarefas.

Outras variáveis se mostraram correlacionadas para o grupo de trabalho centralizado, mas não para o *Home-office*, como a Jornada de trabalho e o Tempo com tarefas domésticas, com correlação igual a  $C = -0,425$   $p = 0,012$ . Existe uma relação negativa de magnitude moderada entre esses fatores.

A Tabela 12 a seguir apresenta os itens da escala de divisão de tarefas que apresentaram correlações significativas com a avaliação geral da qualidade de vida. Dos 33 itens existentes na escala, apenas 8 itens apresentaram correlações significativas (ver Tabela 11). Cumpre destacar que as correlações estatisticamente significativas entre as variáveis só ocorreu com os participantes do grupo centralizado. Todas as correlações significativas apresentaram valores moderados (magnitude  $0,20 < x < 0,60$ ), e duas tiveram valores negativo (tempo com as tarefas domésticas no fim de semana e recebimento de ajuda), indicando um relação inversamente proporcional.

Tabela 12

**Correlações entre qualidade de vida e divisão de tarefas**

	Centralizado		Home-office	
	QV*	<i>p</i>	QV	<i>p</i>
Tempo com tarefas domésticas no fim semana	-0,358*	0,038	-0,326	0,06
Recebimento de ajuda	-0,418*	0,014	0,148	0,402
Domínio do(a) parceiro(a) local de produtos limpeza	0,375*	0,029	-0,102	0,565
Domínio do(a) parceiro(a) local de produtos cozinha	0,367*	0,033	0,08	0,651
Domínio do(a) parceiro(a) dias de retirar o lixo	0,529**	0,001	0,026	0,883
Domínio do(a) parceiro(a) cuidados com a roupa	0,427**	0,012	0,025	0,89
Domínio do(a) parceiro(a) troca de roupas de cama	0,407*	0,017	0,051	0,773
Domínio do(a) parceiro(a) preços de produtos	0,406*	0,017	-0,063	0,724

\*QV: qualidade de vida/ \*  $p \leq 0,05$ /\*\*  $p \leq 0,01$

A Tabela 13 apresenta os dados de correlação entre a satisfação com o trabalho e as subescalas do *WHOQOL-bref I* (domínio física, domínio psicológico, meio ambiente e relações sociais) para o grupo de trabalho centralizado. Todas as correlações entre satisfação com o trabalho e qualidade de vida e autoestima são significativas para o grupo de trabalho centralizado, 8 a nível de  $p \leq 0,05$  e as demais a nível de  $p \leq 0,001$ . As correlações são de magnitude de grau moderado  $0,20 \leq x \leq 0,60$  e grau forte  $x \geq 0,60$ .

Tabela 13

**Correlações entre satisfação com o trabalho e qualidade de vida**

	Centralizado							
	DF*	P	DPSi*	p	MA*	p	AE*	P
Salário	0,24	0,18	0,461**	0,01	0,541**	0,00	0,357*	0,04
Benefício	0,17	0,33	0,356*	0,04	0,422*	0,01	0,16	0,38
Orientações do supervisor	0,479**	0,00	0,616**	0,00	0,401*	0,02	0,435*	0,01
Tratamento do supervisor	0,425*	0,01	0,415*	0,02	0,515**	0,00	0,29	0,10
Relacionamento com os colegas	0,477**	0,00	0,684**	0,00	0,521**	0,00	0,485**	0,00
Ajuda dos colegas	0,428*	0,01	0,582**	0,00	0,541**	0,00	0,424*	0,01
Oportunidades para utilizar suas capacidades	0,47**	0,01	0,611**	0,00	0,524**	0,00	0,456**	0,01
Quantidade de trabalho	0,29	0,10	0,371*	0,03	0,442**	0,01	0,34	0,05
Oportunidade de crescimento profissional	0,346*	0,05	0,552**	0,00	0,54**	0,00	0,463**	0,01
Oportunidade de aprender	0,444**	0,01	0,578**	0,00	0,616**	0,00	0,614**	0,00
Oportunidade para fazer o que valoriza	0,438**	0,01	0,5**	0,00	0,32	0,07	0,466**	0,01
Bem estar no que faz	0,658**	0,00	0,752**	0,00	0,471**	0,01	0,603**	0,00
Satisfação geral	0,582**	0,00	0,752**	0,00	0,437**	0,01	0,63**	0,00
Total	0,615**	0,00	0,824**	0,00	0,692**	0,00	0,659**	0,00

\*DF: Domínio físico/ \*DPSi: Domínio psicológico/ \*MA: Meio Ambiente/ \*AE: Autoestima

\*p≤0,05/\*\* p≤0,01

Para o grupo de trabalho centralizado os itens da Escala de Satisfação com o Trabalho estão de modo geral relacionados positivamente aos indicadores qualidade de vida. No índice total de satisfação com o trabalho as relações são todas de magnitude forte com as variáveis de qualidade de vida. Esse padrão não se mostra para o grupo de *Home-office* que apresentava poucas relações de magnitudes fracas que não foram consideradas.

## DISCUSSÃO

Considerando o objetivo do presente estudo de investigar se existe diferença quanto ao local de trabalho e a divisão de tarefas domésticas e familiares, percepção de apoio emocional, satisfação com o trabalho, qualidade de vida e autoestima, pode-se verificar que as comparações entre as medianas dos grupos de trabalho centralizado e de *Home-office* não evidenciaram diferenças significativas.

Dados da literatura sobre *Home-office* são contraditórios quanto ao impacto desse arranjo de trabalho na qualidade de vida do indivíduo e na dinâmica familiar. Por um lado alguns autores apontam que esse arranjo de trabalho poderia ser um importante flexibilizador do fator tempo despendido nas demandas do trabalho e da família impactando positivamente no bem estar e na qualidade de vida dos *home-officers* (Kugelmass, 1996). Por outro lado, o estudo de Chesley, Moen e Shore (2003) indicou mais problemas de depressão e maiores conflitos entre os trabalhadores de *Home-office*, devido ao fato do trabalho, por ocorrer no ambiente doméstico, repercutir mais abrangentemente na família, levando a maior desequilíbrio quando comparados aos trabalhadores de locais centralizados. Na presente pesquisa, observou-se medianas menores nas subescalas de qualidade de vida do grupo *Home-office* quando comparados ao grupo centralizado, o que corrobora com o estudo de Chesley, Moen e Shore (2003).

Apesar das hipóteses iniciais de que os sujeitos que exerciam *Home-office* teriam: (1) maiores níveis de divisão de tarefas com o(a) parceiro(a) e (2) menores níveis de apoio emocional recebido do parceiro quando comparados àqueles que exerciam suas atividades laborais em um local externo à sua residência; a falta de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos não confirmam as hipóteses. Tal fato pode indicar que novas tendências e configurações de trabalho não necessariamente amenizam conflitos e/ou promovem equilíbrios substancialmente diferentes dos trabalhos “convencionais” entre o âmbito laboral e o familiar. Pintor (2010) afirma que um trabalho quando bem coordenado tem potencial para refletir positivamente em outros setores das vidas dos trabalhadores. Por isso, se faz necessário o enfoque em políticas públicas e nas organizações para que as instituições provenham mais condições de flexibilização entre o trabalho e a família, independente do local em que o trabalho é executado.

A realização das tarefas domésticas pelos participantes não se mostrou diferente entre os dois grupos na comparação entre as medianas, indicando que trabalhar a partir de casa não implica uma maior participação nas atividades de cunho doméstico. Ainda assim, o grupo de trabalho centralizado apresentou postos médios mais altos nos itens de tarefas domésticas aos finais de semana, sobrecarga com as tarefas e sobrecarga do(a) parceiro(a). O grupo de *Home-office* apresentou postos médios mais altos nos itens de tarefas domésticas semanais, sentimento de quantidade de tempo empregado nas tarefas domésticas e recebimento de ajuda.

Algumas questões que podem ser investigadas mais a fundo em pesquisas futuras relaciona-se a frequência durante a semana e finais de semana as atividades são realizadas, assim como se o parceiro(a) do participante exerce alguma atividade remunerada e em que contexto (centralizado ou *Home-office*). Por exemplo, hipotetiza-se que durante a semana os *home-officers* se engajem com maior frequência nas atividades domésticas do que aqueles que trabalham fora de casa, enquanto esses últimos se empenhem mais aos finais de semana, quando permanecem mais tempo em seus domicílios. Ademais, a frequência do engajamento nas atividades domésticas estaria relacionado ao tipo de trabalho exercido pelo cônjuge.

Considerando as correlações entre as variáveis, notou-se que apenas no grupo centralizado houve correlações estatisticamente significativas entre a divisão de tarefa e a qualidade de vida. Houve uma correlação negativa significativa de magnitude média entre o tempo gasto com tarefas domésticas semanais e a jornada de trabalho para o grupo de trabalho centralizado, indicando que quanto maior o tempo gasto no trabalho fora de casa, menor o tempo gasto com tarefas domésticas e quanto maior o tempo com tarefas domésticas, menor a jornada de trabalho.

Embora não haja diferenças significativas entre os dois grupos nos resultados da Escala de Apoio Emocional, as medianas estavam em posições mais altas para todas as variáveis no grupo de trabalho centralizado, menos no aspecto de disponibilidade para conversas, em relação ao grupo de *Home-office*. Segundo Rafalski (2015) uma das dificuldades encontradas pelo trabalhador a partir do domicílio é justamente a adaptação da família a este modelo de trabalho. Esse aspecto não foi encontrado nesta amostra, o que indica que talvez as famílias estejam assimilando melhor o *Home-office* como um trabalho, embora eles apresentem medianas levemente menores.

Outra hipótese é que talvez o instrumento utilizado não seja suficiente para apurar esse aspecto, e talvez um relato pudesse fortalecer os dados quantitativos. A satisfação com o

trabalho também não se mostrou como um fator significativamente correlacionado ao apoio emocional recebido do parceiro.

Também não houveram diferenças significativas entre os dois grupos nos escores de Satisfação com o Trabalho, embora, de modo geral, os *home-officers* estejam mais satisfeitos em relação aos trabalhadores de locais centralizados. A única diferença significativa entre os grupos se deu na variável “oportunidades para aprender coisas novas”, o que pode indicar que devido a maior autonomia proporcionada pelo trabalho remoto possa prover mais oportunidades de se envolver com coisas novas na área (Rafalski & Andrade, 2015).

A Satisfação com o Trabalho aparece fortemente correlacionada à qualidade de vida para o grupo de trabalho centralizado, principalmente no que diz respeito ao domínio psicológico, físico e do meio ambiente, como apontado no livro de Walsh (2016). Essa correlação não é correspondente para o Home-office. Os fatores de trabalho e da família estão mais difusos para esse grupo, o que pode estar relacionado com o resultado encontrado (Chesley, Moen & Shore, 2003).

Como apontado por Walsh (2016) mudanças nos papéis de gênero é um fator que influencia nas alterações dos formatos e dos padrões relacionais das famílias. Uma análise de comparações entre os gêneros poderia nos dar uma dimensão das semelhanças e diferenças entre mulheres e homens sobre divisões de tarefas, apoio emocional recebido, satisfação com o trabalho, qualidade de vida e autoestima entre esses grupos. Uma limitação deste estudo é a amostra de mulheres que apresentou o quádruplo do tamanho em relação a amostra dos homens, o que dificultou as análises entre gêneros. Futuras pesquisas podem investigar mais a fundo as questões envolvidas dentro desse recorte.

Tanto o grupo de trabalho centralizado, quanto o grupo de *Home-office* apresentou uma maior frequência de trabalhadores com níveis de escolaridade altos, com ensino superior completo ou pós-graduação. Isso também pode ser observado nas classes sociais que ficaram concentradas entre as classes A, B1 e B2 segundo o Critério Brasil. Considerando que mais de um terço dos domicílios brasileiros ainda não tem acesso a internet e que esse índice aumenta entre as classes D e E chegando a 70% (CTIC, 2018), o método de coleta online via formulário pode ter influenciado o recorte de renda e escolaridade, visto que essas duas variáveis estão correlacionadas. Uma limitação do estudo foi não coletar de forma presencial. Recomenda-se à futuras pesquisas que utilize métodos presenciais de coletas de dados.

## CONCLUSÃO

A flexibilidade de tempo proporcionada pelo ambiente de trabalho a partir do domicílio não pareceu atrelada à grandes diferenças no equilíbrio trabalho-família e na qualidade de vida em relação aos trabalhos que exigem deslocamento. Boas condições proporcionadas por organizações e por políticas públicas para os trabalhadores para flexibilizar o tempo entre o trabalho e a família precisam ser pensadas independentemente do modelo de trabalho, a fim de garantir uma melhor qualidade de vida. Como a amostra demonstrou bons índices nas escalas, seria pertinente em futuros estudos investigar mais a fundo quais estratégias os participantes adotam para equilibrar os dois âmbitos da vida, com o objetivo de desenvolver modelos ainda mais apurados que possam ajudar aquelas famílias que encontram desequilíbrio entre o trabalho e a família.

Para além das limitações do estudo já apontadas anteriormente, como classe econômica e gênero, recomenda-se investigar sobre a formalidade e informalidade do trabalho, que por fim, não foi incluído no presente estudo. A informalidade vem tendencialmente aumentando até como uma maneira de garantir maior flexibilidade de tempo do trabalho para a família (Teixeira, 2016).

Indica-se que futuros estudos realizem investigações de estratégias de equilíbrio trabalho-família em outros arranjos familiares, como os monoparentais que aumentam tendencialmente (Medeiros e Osório, 2002). Além das indicações já apontadas, como aprofundar nas questões de gênero e de classe socioeconômica.



## REFERÊNCIAS

- Almeida Amazonas, M. C. L., Damasceno, P. R., de Souza Terto, L. D. M., & da Silva, R. R. (2003). Arranjos familiares de crianças das camadas populares.
- Barham, D., Joan, E., & Vanalli, A. C. G. (2012). Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(1), 47-59.
- Bertho, M. A. (2019). *Estereótipos de gênero na família: a relação com o equilíbrio trabalho-família e com a violência entre parceiros íntimos*. (Tese de mestrado não publicada).
- BRASIL, C. D. C. (2008). Critério de classificação econômica Brasil. *Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP)*.
- CARNET: The Canadian Aging Research Network (1993). *Work and family: the survey finding for the work and eldercare research group*, Guelph, AN.
- Chambel, M. J., & Curren, L. (2008). *Psicologia organizacional: Da estrutura à cultura*. Livros Horizonte.
- Chesley, N., Moen, P., & Shore, R. P. (2003). The new technology climate. *It's about time: Couples and careers*, 220-241.
- Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2018. *Pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação nos domicílios brasileiros [livro eletrônico]: TIC domicílios 2017*. Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR - São Paulo.
- Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *Int'l Lab. Rev.*, 129, 529.
- Feijó, M. R., Goulart Júnior, E., Nascimento, J. M. D., & Nascimento, N. B. D. (2017). Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. *Pensando famílias*, 21(1), 105-119.
- Galinsky, E. (1999). *Ask the children: What America's children really think about working parents*. William Morrow and Company, Inc., 1350 Avenue of the Americas, New York, NY 10019 (US, \$25; Canada, \$37). Web site: <http://www.familiesandwork.org>.
- Gerson, K. (2010). The unfinished revolution: How a new generation is reshaping family, work, and gender in America.

- Graham-Bermann, S. (2001). *Escala de Auto-Cuidados*. Trabalho apresentado por Nunes, C. C. e William, L. C. A., no Congresso Internacional de Crianças Expostas à Violência Doméstica, London, Canadá.
- Gravena, A. C. (2006). Retorno ao trabalho após o nascimento de um filho: percepções de professoras sobre sua experiência.
- IBGE (2012-2016). Pesquisa Nacional por Amostrande Domícilios Contínua.
- Kergoat, D. (2000). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *Dictionnaire critique du féminisme*. Ed. Presses Universitaires de France, 1-7.
- Kugelmass, J. (1996) Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível. São Paulo: Atlas.
- Kergoat, D. (2000). Divisão sexual do trabalho e relações sócias de sexo. *Dictionnaire critique du féminisme*. Ed. Presses Universitaires de France, 1-7.
- Kroska, A. (2004). Divisions of domestic work: Revising and expanding the theoretical explanations. *Journal of Family Issues*, 25(7), 890-922.
- Medeiros, M., & Osório, R. (2002). Mudanças nas famílias brasileiras: a composição dos arranjos domiciliares entre 1978 e 1998.
- Mello, A. (1999). Teletrabalho (telework): O trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora. Rio de janeiro, RJ: Qualitymark
- Mendonça, M. (2010). *A inclusão dos home offices no setor residencial no município de São Paulo* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).
- Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio. PNAD, 2015. Disponível em [:https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf)
- Pintor, E. A. (2010). Sofrimento mental em vendedores na Grande São Paulo: a destituição do ser pela organização do trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 277-288.
- Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. D. (2015). Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, 23(2), 431-441.
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (SES). *Society and the adolescent self-image*.

- Teixeira, R. M., & Bomfim, L. C. S. (2016). Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, 10(1), 44-63.
- The WHOQOL Group. World Health Organization. WHOQOL: measuring quality of life. Geneva: WHO; 1997 (MAS/MNH/PSF/97.4)
- Vanalli, A. C. G. (2012). *Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância* (Dissertação de Doutorado). Universidade Federal de São Carlos – UFSCar, São Carlos, SP, Brasil.
- Walsh, F. (2016) *Processos Normativos da Família: diversidade e complexidade*. 4ª Ed. Porto Alegre: Artmed.
- Williams, J., & Boushey, H. (2010). The three faces of work-family conflict: The poor, the professionals, and the missing middle. *Available at SSRN 2126*
- .

## APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
CAAE: 89996218.4.0000.5504

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

**Baseado nas diretrizes contidas na resolução CNS N°466/2012, MS.**

Prezado(a) Senhor(a),

A presente pesquisa, intitulada **“Estereótipos de gênero na família: a relação com a divisão de tarefas domésticas e com a presença de violência entre parceiros íntimos”**, tem como objetivo investigar algumas questões presentes na família, tais como a relação entre os cônjuges e a realização/divisão de domésticas e de cuidados com o(a) filho(a) do casal. A pesquisa está sendo desenvolvida como parte do trabalho de Mestrado da aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGpsi), Maria Alice Centanin Bertho, da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e sob orientação da Profa. Dra. Sabrina Mazo D’Affonseca. Espera-se que esse trabalho contribua para o desenvolvimento de novas pesquisas sobre questões familiares.

Sua participação consistirá em responder perguntas a partir de um Forms online, as quais são referentes a: condição socioeconômica, dados pessoais (gênero, idade, escolaridade, renda, ocupação), trabalho profissional e doméstico, relação conjugal e familiar, estado psicológico (satisfação, estresse, autoestima) e características pessoais. Os dados obtidos serão mantidos em sigilo e acessados somente pela pesquisadora responsável. O tempo estimado para a responder o questionário é de aproximadamente 25 minutos.

Os dados obtidos serão apresentados em eventos científicos e publicações em revista científica nacional e/ou internacional. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome, assim como informações que possam identificá-lo(a) de alguma forma, serão mantidos em sigilo.

Durante o processo, pode acontecer de o(a) senhor(a) se sentir desconfortável em fornecer as informações solicitadas, tendo total direito de encerrar sua participação. No caso de a participação na pesquisa levar a desconfortos mais agravados, a pesquisadora lhe encaminhará para serviços da rede especializados em acompanhamento psicológico.

Esclarecemos que sua contribuição é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pela pesquisadora. Caso decida não permitir a participação na pesquisa, ou resolva a qualquer momento encerrar sua participação, o(a) senhor(a) não sofrerá nenhum dano. As pesquisadoras estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Por fim, é reforçado que a participação do(a) senhor(a) na pesquisa é voluntária, e, portanto, esclarecemos que não haverá recebimento de benefício financeiro pela sua participação.

---

Assinatura da Pesquisadora Responsável

Considerando que fui informado(a) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos (divulgação em eventos e publicações) sem informações que permitam a minha identificação. Estou ciente que receberei uma via desse documento.

São Carlos, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

---

Assinatura do(a) participante

## APÊNDICE B – Instrumento de coleta de dados

### Dinâmicas familiares: relações de gênero, divisão de tarefas e relações conjugais

Ola! :)

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa desenvolvida como parte do trabalho de Mestrado da aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGPsi), Maria Alice Centarin Bertho, da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e sob orientação da Profa. Dra. Sabrina Mazo D'Afonseca.

Sua participação consistirá em responder algumas perguntas a partir deste formulário online, que são sobre: condição socioeconômica, dados pessoais (gênero, idade, escolaridade, renda, ocupação), trabalho profissional e doméstico, relação conjugal e familiar, estado psicológico (satisfação, estresse, autoestima) e características pessoais.

Os dados obtidos serão apresentados em eventos científicos e publicações em revista científica nacional e/ou internacional. Nesses casos, nenhuma informação que possa identificá-lo será divulgada, garantindo o seu sigilo.

Espera-se que esse trabalho contribua para o desenvolvimento de novas pesquisas e discussões sobre questões familiares, relações conjugais e conciliação entre demandas domésticas e de trabalho.

Para participar, é necessário que você se encaixe em alguns critérios de inclusão, sendo eles: estar em um relacionamento HETEROSSEXUAL, MORAR JUNTO com o(a) parceiro(a) e que ambos do casal exerçam um TRABALHO REMUNERADO.

A participação nessa pesquisa oferece riscos considerados mínimos, podendo acontecer de você se sentir desconfortável em fornecer as informações solicitadas, e, nesse caso, você tem total direito de encerrar a sua participação. Se acontecer de a participação na pesquisa levar a desconfortos mais agravados, entre em contato comigo para que você seja encaminhado para serviços da rede especializados em acompanhamento psicológico!

Por fim, é ressaltado que sua contribuição é voluntária e, portanto, você não é obrigado(a) a fornecer as informações solicitadas nesse questionário. Se você tiver alguma dúvida quanto à sua participação, entre em contato para esclarecimentos que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa. Você pode enviar um e-mail para mim ([marialicebertho@gmail.com](mailto:marialicebertho@gmail.com)) ou para minha orientadora, Professora Sabrina ([samazo@hotmail.com](mailto:samazo@hotmail.com)).

Sendo assim, se você deseja participar da pesquisa, clique em "Sim, eu aceito participar" e responda as questões seguintes. O tempo despendido para responder o formulário é de aproximadamente 25 minutos. Caso não deseje participar, basta fechar a guia do formulário.

Obs.: O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.565-905 - São Carlos - SP - Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: [cephumanos@power.ufscar.br](mailto:cephumanos@power.ufscar.br). CAAE: 89996218.4.0000.5504 /Nº do parecer: 2.973.991.

**\*Obrigatório**

1. Considerando que fui informado(a) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos (divulgação em eventos e publicações) sem informações que permitam a minha identificação. \*

Marcar apenas uma oval.

Sim, eu aceito participar da pesquisa.

### Dados de caracterização

As questões a seguir têm como objetivo caracterizar a população que está participando dessa pesquisa.

**2. Idade \***

---

**3. Gênero \****Marcar apenas uma oval.*

- Masculino  
 Feminino

**4. Escolaridade \****Marcar apenas uma oval.*

- Fundamental Incompleto  
 Fundamental completo  
 Médio Incompleto  
 Médio completo  
 Superior Incompleto  
 Superior completo  
 Pós-graduação

**5. Relacionamento afetivo atual \****Marcar apenas uma oval.*

- Namorando/novo e morando junto  
 União estável  
 Casado(a)  
 Outro: \_\_\_\_\_

**Critério Brasil**

As perguntas a seguir referem-se a quantidade de itens presentes no domicílio para efeito de classificação econômica. Responda cada uma delas pensando sobre a residência onde você mora.

Lembre-se de que não há certo ou errado, as questões visam compreender a sua realidade, portanto escolha a alternativa que melhor se aplica a você.

6. Para cada um dos itens abaixo, assinale a quantidade que você possui em seu domicílio. Os eletroeletrônicos citados devem estar funcionando, incluindo os que estão guardados. Caso não estejam funcionando, considere apenas se tiver intenção de consertar ou repor nos próximos seis meses. \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	0	1	2	3	4 ou mais
Quantidade de automóveis de passeio, exclusivamente para uso particular	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantidade de empregados mensais, considerando apenas os que trabalham pelo menos cinco dias da semana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantidade de máquinas de lavar roupas, excluindo tanquinho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantidade de banheiros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
DVD, considerando qualquer dispositivo que leia DVD e desconsiderando DVD de automóvel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantidade de geladeiras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantidade de freezers independentes ou parte da geladeira duplex	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantidade de microcomputadores, considerando computadores de mesa, laptops, notebooks e netbooks e desconsiderando tablets, palms ou smartphones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantidade de lavadoras de louças	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantidade de fornos micro-ondas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantidade de motocicletas, desconsiderando as usadas exclusivamente para uso profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantidade de máquinas secadoras de roupas, considerando lava e seca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. A água utilizada neste domicílio é proveniente de: \*

Marcar apenas uma oval.

- Rede geral de distribuição
- Poço ou nascente
- Outro meio

8. Considerando o trecho da rua do seu domicílio, você diria que a rua é: \*

Marcar apenas uma oval.

- Asfaltada/Pavimentada
- Terra/Cascalho





**12. Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde? \***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Muito insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito satisfeito

**13. As questões a seguir são sobre o quanto você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas: \***

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O quanto você aproveita a vida?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em que medida você acha que sua vida tem sentido?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O quanto você consegue se concentrar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14. As questões seguintes perguntam sobre quão completamente você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas duas últimas semanas: \***

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Você é capaz de aceitar sua aparência física?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**15. As questões seguintes perguntam sobre quão bem ou satisfeito você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas suas últimas duas semanas: \***

Marcar apenas uma oval por linha.

	Muito ruim	Ruim	Nem ruim, nem bem	Bem	Muito bem
Quão bem você é capaz de locomover?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Marcar apenas uma oval por linha.

	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Quão satisfeito você está com seu sono?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quão satisfeito você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quão satisfeito você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos seus serviços de saúde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. A questão seguinte refere-se a com que frequência você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas: \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nunca	Algumas vezes	Frequentemente	Muito frequentemente	Sempre
Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Autoestima

As questões a seguir referem-se a maneira como você percebe a si mesmo. Leia cada afirmativa atentamente e assinale aquela que você julgar que melhor lhe descreva.

Lembre-se de que não há certo ou errado, as questões visam compreender a sua realidade.

18. **Eu sinto que sou uma pessoa de valor, no mínimo, tanto quanto as outras pessoas. \***  
*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

19. **Eu acho que eu tenho várias boas qualidades. \***  
*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

20. **Levando tudo em conta, eu penso que sou um fracasso. \***  
*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

21. **Eu acho que sou capaz de fazer as coisas tão bem quanto a maioria das pessoas. \***  
*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

22. **Eu acho que eu não tenho muito do que me orgulhar. \***  
*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

23. **Eu tenho uma atitude positiva com relação a mim mesmo. \***  
*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

24. **No conjunto, eu estou satisfeito comigo. \***  
*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

25. **Eu gostaria de poder ter mais respeito por mim mesmo. \***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

26. **Às vezes eu me sinto inútil. \***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

27. **Às vezes eu acho que não presto para nada. \***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

## Trabalho

O questionário está quase terminando! :)

As próximas questões serão sobre o seu trabalho profissional e organização das atividades domésticas que fazem parte da sua rotina.

Lembre-se que não há certo ou errado, as perguntas visam conhecer a sua realidade!

28. **Qual a sua profissão? \***

\_\_\_\_\_

29. **Qual a sua jornada de trabalho? \***

Marcar apenas uma oval.

- 20 horas semanais
- 30 horas semanais
- 40 horas semanais
- Outro: \_\_\_\_\_

30. **Em relação ao seu ambiente de trabalho \***

Marcar apenas uma oval.

- Trabalha integralmente em ambiente centralizado (na empresa, escritório, salão, etc)  
Após a última pergunta desta seção, ir para a pergunta 34.
- Trabalha a maior parte do tempo em ambiente centralizado      Após a última pergunta desta seção, ir para a pergunta 34.
- Trabalha a metade do tempo em ambiente centralizado, metade em seu domicílio (home-office)
- Trabalha a maior parte do tempo em seu domicílio
- Trabalha integralmente em seu domicílio
- Outro: \_\_\_\_\_

31. Em qual turno você trabalha? É o mesmo turno que o seu/cua parceiro(a)? \*

\_\_\_\_\_

32. Como você se sente em relação aos seguintes aspectos relacionados ao seu trabalho: \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Salário	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Benefícios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualidade das orientações do supervisor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Modo como seu supervisor o trata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relacionamento com os colegas de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajuda que os colegas de trabalho dão a você	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidades para usar suas capacidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quantidade de trabalho que tem que fazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidades para crescimento profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidades para aprender coisas novas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidades para realizar o que realmente valoriza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bem estar naquilo que faz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De forma geral, satisfação no emprego atual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ir para a pergunta 34.

### Trabalho em domicílio (Home-office)

A questão a seguir visa saber mais detalhes sobre a condição de trabalho a partir do domicílio.

33. Em sua opinião, quais as principais vantagens e/ou desvantagens em trabalhar do seu próprio domicílio? \*

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

### Divisão de tarefas

As questões a seguir referem-se às tarefas domésticas normalmente presentes na rotina familiar e visam conhecer como o casal se organiza diante dessas demandas.

Escolha aquela alternativa que melhor se aplica a você, lembrando que não há certo ou errado, as questões visam compreender a sua realidade!

34. Em média, quantas horas diárias você gasta com tarefas domésticas em um dia rotineiro de semana? \*

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 hora
- 1 a 2 horas
- 2 a 3 horas
- 3 a 4 horas
- 4 a 5 horas
- 5 a 6 horas
- Mais de 6 horas

35. Em média, quantas horas diárias você gasta com tarefas domésticas em um dia rotineiro de final de semana? \*

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 hora
- 1 a 2 horas
- 2 a 3 horas
- 3 a 4 horas
- 4 a 5 horas
- 5 a 6 horas
- Mais de 6 horas

36. Como você se sente em relação a esse tempo? \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito

37. Você recebe ajuda para a realização de tarefas domésticas? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

38. Se sim, que tipo de ajuda?

\_\_\_\_\_

39. Você se sente sobrecarregado com as tarefas domésticas que realiza? \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	
Nem um pouco sobrecarregado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente sobrecarregado









44. Indique para cada uma das atividades financeiras a seguir o quanto você e/ou o(a) seu(sua) parceiro(a) as realiza rotineiramente: \*

No caso de a atividade ser realizada por outra pessoa que não seja os parceiros(as) (ex.: diaristas, filhos, outros parentes) ou de atividade não fazer parte da rotina do casal, assinale a opção "Não se aplica".

Marcar apenas uma oval por linha.

	Eu realizo sempre	Eu realizo na maioria das vezes	Eu e meu/minha parceiro(a) dividimos igualmente	Meu/minha parceiro(a) realiza na maioria das vezes	Meu/minha parceiro(a) realiza sempre	Não se aplica
Pagar contas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrar o financiamento da casa (gastos, entrada de dinheiro, vencimento de contas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

45. Considerando as tarefas domésticas que o(a) seu(sua) parceiro(a) realiza parcialmente ou totalmente, assinale a opção que melhor descreve o envolvimento dele(a): \*

Marcar apenas uma oval.

- Meu/minha parceiro(a) realiza as atividades quando necessário, sem que eu precise pedir, auxiliar ou lembrá-lo
- Meu/minha parceiro(a) realiza as atividades, mas às vezes preciso pedir, lembrá-lo ou auxiliá-lo
- Meu/minha parceiro(a) não realiza as atividades, a não ser que eu lhe peça, lembre ou auxilie

46. Considerando as tarefas domésticas que você realiza parcialmente ou totalmente, assinale a opção que melhor lhe descreve: \*

Marcar apenas uma oval.

- Eu realizo as atividades quando necessário, sem que meu/minha parceiro(a) precise me pedir, auxiliar ou lembrar
- Eu realizo as atividades, mas às vezes meu/minha parceiro(a) precisa me pedir, lembrar ou auxiliar
- Eu não realizo as atividades, a não ser que meu/minha parceiro(a) me peça, lembre ou auxilie

3/2019

Dinâmicas familiares: relações de gênero, divisão de tarefas e relações conjugais

**47. Indique para cada um dos conhecimentos a seguir o quanto você e/ou o(a) seu(sua) parceiro(a) tem domínio sobre ele: \***

No caso de a atividade ser realizada por outra pessoa que não seja os parceiros(as) (ex.: diaristas, filhos, outros parentes) ou de atividade não fazer parte da rotina do casal, assinale a opção "Não se aplica".

Marcar apenas uma oval por linha.

	Acredito que somente eu saiba disso	Tanto eu quanto meu parceiro(a) sabemos isso	Eu preciso perguntar isso para o meu parceiro(a) para saber	Não se aplica
Saber onde estão guardados utensílios e produtos de limpeza e higiene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saber onde estão guardados produtos e utensílios de cozinha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saber os dias de colocar o lixo para fora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saber sobre o cuidado de roupas (quais podem se misturar na máquina, quais podem ser passadas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter controle sobre a periodicidade de trocas de roupas de cama, de mesa e de banho (lençóis, toalhas, pano de pratos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter controle sobre a necessidade e periodicidade de fazer faxina na casa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saber sobre preços dos produtos de limpeza/higiene/alimentação e o local onde é melhor comprar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Filhos

As questões a seguir referem-se a maternidade/paternidade.

**48. Você tem filhos? \***

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não Ir para a pergunta 53.

## Filhos

**49. Quantos? \***

\_\_\_\_\_