

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Faculdade de Medicina
Programa de Pós-graduação em Psiquiatria e Ciências do Comportamento

Daniel Luccas Arenas

**Avaliação da relação entre parentalidade, burnout e outros fatores individuais
em trabalhadores brasileiros durante a pandemia de COVID-19**

Porto Alegre
2022

Daniel Luccas Arenas

**Avaliação da relação entre parentalidade, burnout e outros fatores individuais
em trabalhadores brasileiros durante a pandemia de COVID-19**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Psiquiatria pelo Programa de Pós-graduação em Psiquiatria e Ciências do Comportamento da Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof^a Simone Hauck

Co-orientadora: Prof^a Ana Margareth Siqueira Bassols

Porto Alegre

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

CIP - Catalogação na Publicação

Arenas, Daniel Luccas
Avaliação da relação entre parentalidade, burnout e
outros fatores individuais em trabalhadores
brasileiros durante a pandemia de COVID-19 / Daniel
Luccas Arenas. -- 2022.

97 f.

Orientadora: Simone Hauck.

Coorientadora: Ana Margareth Siqueira Bassols.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Faculdade de Medicina, Programa de
Pós-Graduação em Psiquiatria e Ciências do
Comportamento, Porto Alegre, BR-RS, 2022.

1. Trabalho Remoto. 2. Parentalidade. 3. Burnout.
4. COVID-19. 5. Procrastinação. I. Hauck, Simone,
orient. II. Bassols, Ana Margareth Siqueira,
coorient. III. Título.

Daniel Luccas Arenas

Avaliação da relação entre parentalidade, burnout e outros fatores individuais em trabalhadores brasileiros durante a pandemia de COVID-19

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Psiquiatria pelo Programa de Pós-graduação em Psiquiatria e Ciências do Comportamento da Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovado em: Porto Alegre, 18 de março de 2022.

BANCA EXAMINADORA:

Orientadora: Simone Hauck, MD, PhD
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Co-orientadora: Ana Margareth Siqueira Bassols, MD, PhD
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Relatora: Márcia Kauer Sant'Anna, MD, PhD
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Flávia Wagner, PhD
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Vítor Crestani Calegari, MD, PhD
Universidade Federal de Santa Maria

Suplente: Lisieux Elaine de Borba Telles, MD, PhD
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Dedico este trabalho a Anna Viduani,
companheira nas pesquisas e na vida.

RESUMO

O trabalho é uma parte central da vida humana. Com os avanços tecnológicos e mudanças culturais, sociais e econômicas, o cenário do trabalho vem sofrendo diversas modificações. Em 2020, devido ao estabelecimento de medidas de contenção da pandemia de COVID-19, o número de pessoas em trabalho remoto cresceu exponencialmente. Nesse contexto, potenciais consequências sobre a estrutura familiar, o ambiente de trabalho e a saúde mental do trabalhador têm sido um importante foco de preocupação, sobretudo em um período em que escolas, creches e locais de trabalho se encontravam fechados. Dessa forma, esta dissertação compreende um estudo transversal on-line que teve o objetivo de avaliar a relação entre parentalidade, *burnout*, procrastinação, modalidade de trabalho e outros fatores individuais durante a pandemia de COVID-19 nos meses de julho-setembro/2020. Foram recrutados por conveniência trabalhadores brasileiros maiores de 18 anos. Para a avaliação dos níveis de *burnout*, foi utilizado o Inventário de Burnout de Copenhague (CBI), que compreende três dimensões divididas em três subescalas independentes: *burnout* pessoal (PB), *burnout* relacionado ao trabalho (WB) e *burnout* relacionado ao cliente (CB). Para a avaliação dos níveis de procrastinação, foi utilizado o Questionário de Procrastinação Irracional (IPS). Foram produzidos dois artigos: o primeiro incluiu 435 participantes e focou nas relações entre parentalidade, procrastinação e *burnout* em trabalhadores em trabalho remoto comparados com trabalhadores em trabalho presencial; o segundo incluiu 196 mulheres em trabalho remoto e avaliou fatores relacionados a maiores níveis de *burnout* em mães. No primeiro artigo, não houve diferença na CBI entre as modalidades de trabalho, embora o grupo em trabalho remoto tenha apresentado níveis ligeiramente mais elevados de procrastinação. Profissionais com filhos apresentaram níveis menores de procrastinação e *burnout* quando comparados com aqueles sem filhos. Contudo, profissionais com filhos menores de 12 anos apresentaram maiores níveis de procrastinação e *burnout* em comparação aos que não tinham filhos. As mães apresentaram níveis de *burnout* maiores em todas as subescalas da CBI quando comparadas com pais. Em um modelo de regressão múltipla de Poisson, níveis clinicamente significativos de *burnout* foram associados a ser do sexo feminino, ter tido aumento da carga de cuidado com os filhos e morar com crianças menores de 12 anos. No segundo artigo, mães que moravam com filhos menores de 12 anos apresentaram maiores níveis de *burnout* nas dimensões PB e WB. Em um modelo de regressão linear múltipla, o aumento da carga de cuidado com os filhos apresentou maior relação com altos níveis de *burnout* em todas as subescalas da CBI, sendo mais significativo do que o aumento da carga de trabalho em si. Esses resultados sugerem que o trabalho remoto parece apresentar mais vantagens do que desvantagens em condições ideais. No entanto, desequilíbrios entre vida profissional e familiar, particularmente na distribuição do trabalho e das responsabilidades entre gêneros, parecem ser um aspecto fundamental quando pensamos em sofrimento entre os trabalhadores, especialmente mulheres com filhos pequenos. Dessa forma, futuros estudos são necessários para aprofundar o entendimento sobre quais trabalhadores são mais vulneráveis e estabelecer intervenções preventivas durante e após a pandemia de COVID-19.

Palavras-chave: Trabalho Remoto. Parentalidade. Burnout. COVID-19. Procrastinação.

ABSTRACT

Work is a central part of human life. With technological advances and cultural, social, and economic changes, the work scene is constantly changing. In 2020, due to the establishment of measures to contain the COVID-19 pandemic, the number of people working from home (WFH) grew exponentially. In this context, potential consequences on the family structure, the work environment, and the workers' mental health have been a focus of concern, especially when schools, daycare centers, and workplaces were closed. In this way, this dissertation comprises an online cross-sectional study that aimed to assess the relationship between parenting, burnout, procrastination, work mode, and other individual factors during the COVID-19 pandemic in the months of July-September/2020. We recruited for convenience Brazilian workers over 18 years old. The Copenhagen Burnout Inventory (CBI) was used to assess burnout levels. It comprises three dimensions divided into three independent subscales: personal burnout (BP), work-related burnout (WB), and client-related burnout (CB). The Irrational Procrastination Questionnaire (IPS) was used to assess procrastination levels. We produced two articles: the first article included 435 participants and focused on the relationships between parenting, procrastination, and burnout in WFH workers compared to face-to-face workers; the second article included 196 women working from home and evaluated factors related to higher levels of burnout in mothers. In the first article, there was no difference in the CBI between the work modalities, although the WFH group had slightly higher levels of procrastination. Parents had lower levels of procrastination and burnout when compared to non-parents. However, parents with children under 12 years old had higher levels of procrastination and burnout when compared to non-parents. Mothers had higher levels of burnout on all CBI subscales compared to fathers. In a Poisson multiple regression model, clinically significant levels of burnout were associated with being female, increased childcare load, and living with children under 12 years old. In the second article, mothers who lived with children under 12 years old had higher levels of burnout in the PB and WB dimensions. In a multiple linear regression model, increased childcare load was more closely related to high levels of burnout in all CBI subscales, being more significant than increased workload itself. These results suggest that WFH appears to have more advantages than disadvantages under ideal conditions. However, imbalances between professional and family life - particularly in the unequal distribution of work and responsibilities between genders - seem to be a fundamental aspect of the suffering among workers, especially among women with young children. Thus, future studies are needed to understand which workers are more vulnerable and establish preventive interventions during and after the COVID-19 pandemic.

Keywords: Telework. Parenting. Burnout. COVID-19. Procrastination.

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	7
2 INTRODUÇÃO	8
2.1 O TRABALHO E SUAS MUDANÇAS NO DECORRER DO TEMPO	8
2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO REMOTO	10
2.3 SÍNDROME DE BURNOUT	11
2.4 PARENTALIDADE, BURNOUT E TRABALHO	12
2.5 JUSTIFICATIVA	13
3 OBJETIVOS.....	15
4 METODOLOGIA	16
4.1 DELINEAMENTO, AMOSTRA E RECRUTAMENTO	16
4.2 INSTRUMENTOS.....	16
4.3 ANÁLISE DOS DADOS.....	18
5 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS.....	19
6 ARTIGO 1	21
7 ARTIGO 2	43
8 CONCLUSÃO	61
9 REFERÊNCIAS.....	64
10 APÊNDICES	70
11 ANEXOS	89

1 APRESENTAÇÃO

Este trabalho constitui minha dissertação de mestrado no Programa de Pós-graduação em Psiquiatria e Ciências do Comportamento da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e é intitulado “Avaliação da relação entre parentalidade, burnout e outros fatores individuais em trabalhadoras brasileiras durante a pandemia de COVID-19”. Este trabalho se divide em quatro partes:

- a) Introdução, objetivos, metodologia e considerações éticas;
- b) Artigos submetidos para publicação;
- c) Conclusão;
- d) Referências, apêndices e anexos.

Durante o período matriculado do Programa de Pós-graduação em Psiquiatria e Ciências do Comportamento da UFRGS, além dos artigos presentes neste trabalho, também fui autor do artigo “*Peer support intervention as a tool to address college students’ mental health amidst the COVID-19 pandemic*” publicado no periódico *International Journal of Social Psychiatry* em 2021 (doi: 10.1177/0020-7640-2095-4468) (ANEXO A) associado ao Projeto de Extensão da UFRGS “Pega Leve – Saúde Mental do Estudante Universitário” (<https://www.ufrgs.br/pegaleve/>); e co-autor do artigo “*Psychometric properties of the Brazilian Portuguese version of the Copenhagen Burnout Inventory (CBI) in healthcare professionals*” publicado no periódico *Trends in Psychiatry and Psychotherapy* em 2021 (doi: 10.47626/2237-6089-2021-0362).

2 INTRODUÇÃO

2.1 O TRABALHO E SUAS MUDANÇAS NO DECORRER DO TEMPO

“Se, por alguma chance, você recebesse dinheiro suficiente para viver confortavelmente sem precisar trabalhar, o que você acha que faria em relação ao seu trabalho?” (Morse e Weiss, 1955, tradução nossa) (1)

As relações entre o homem e o trabalho são uma área de interesse de diversos estudiosos e áreas do conhecimento (2). Por mais que o sentido da palavra “trabalho” tenha mudado com o tempo - foi somente no século XIV que ela adquiriu o sentido que lhe atribuímos hoje (3) -, ele compõe uma parte central da vida humana. Para além de ser uma referência que determina direitos, deveres e relações econômicas, o trabalho também constitui “padrões de identidade e sociabilidade, interesses e comportamento político, modelos de família e estilos de vida” (4).

A imbricação entre as funções econômicas, identitárias e sociais do trabalho também se reflete na resposta à pergunta feita, inicialmente, por Morse e Weiss (1955) (1): na época, 80% dos trabalhadores afirmaram que continuariam a trabalhar. A pergunta de estudo foi revisitada, reformulada e replicada diversas vezes ao longo dos 65 últimos anos (5), mantendo altos níveis de concordância com os resultados originais.

A ideia da existência de um significado intrínseco ao trabalho é central na concepção de diversos estudiosos do campo: historicamente, os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho são atribuídos a Hackman e Oldhan (1975) (6), que relacionaram a qualidade de vida no trabalho ao sentido atribuído a ele (4).

É indubitável que, nos últimos anos, o cenário do trabalho vem se modificando de maneira rápida e crescente. Diferentes configurações de trabalho e relações trabalhistas surgem em ritmo sem precedentes, exigindo respostas rápidas dos empregadores, trabalhadores e legislações trabalhistas e configurando novas formas de se relacionar com as atividades laborais.

Dentre as mudanças no mundo do trabalho, destaca-se a modalidade do trabalho remoto (teletrabalho, trabalho à distância, trabalho virtual, trabalho de casa ou *home office*), que vem se tornando uma prática cada vez mais comum (7). O trabalho remoto se caracteriza pelo trabalho realizado pelos trabalhadores fora das

dependências da empresa ou instituição, podendo ocorrer em casa, em outra cidade ou país, no ambiente urbano, no ambiente rural ou em um local de *coworking* (espaço de trabalho compartilhado entre empresas ou profissionais autônomos) (8). Aqui, entendemos que trabalho remoto engloba qualquer atividade laboral remunerada realizada primariamente em casa, incluindo aqueles que trabalham em casa (empregados) e aqueles que trabalham de casa (trabalhadores autônomos) (9).

Essa forma de trabalho não é inteiramente nova, sendo pela primeira vez utilizada durante a crise do petróleo dos anos 70, quando a locomoção por meios de transportes baseados em combustíveis fósseis se tornou custosa e até mesmo inviável para alguns contextos (10). A partir disso, a adoção de modalidades de trabalho baseadas em trabalho remoto vem em expansão em países desenvolvidos, sendo que o número de trabalhadores nessa modalidade triplicou nos últimos trinta anos nos Estados Unidos, mesmo antes da pandemia de COVID-19 (11). Em países em desenvolvimento, o trabalho remoto também vem ganhando mais espaço devido às crescentes preocupações com o deslocamento desnecessário em cenários de intensa dificuldade na mobilidade urbana, redução de emissão de poluentes, a propagação das tecnologias de informação e comunicação (TICS) e o aumento de qualidade e conexões de internet em celulares e computadores (12).

Em 2020, com a pandemia de COVID-19, foram adotadas medidas de contenção da propagação de SARS-CoV-2, o que incluiu o fechamento de escolas, locais de trabalho e locais públicos, medidas de distanciamento social, restrições de viagens e orientações para que as pessoas que pudessem não saíssem de casa (13,14). Essas medidas contribuíram para um aumento exponencial de pessoas em trabalho remoto, especialmente em *home office* (11). Dados da *International Labor Organization* (ILO) estimaram que, durante o segundo trimestre de 2020, 17,4% dos trabalhadores no mundo estavam em *home office*, contrastando com as estimativas pré-pandemia em que o número de trabalhadores em *home office* era de 7,9% (15). No Brasil, a porcentagem de trabalhadores em *home office* no segundo trimestre de 2020 era de 9,1% (16).

2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO REMOTO

Para os empregadores, a modalidade de trabalho remoto parece ser vantajosa, diminuindo custos de operação e aumentando a produtividade e performance individual dos trabalhadores (12,17). Isso também vale para a sociedade, uma vez que essa modalidade de trabalho contribui para o menor tráfego de pessoas e veículos nas cidades, tendo como consequência redução na emissão de poluentes atmosféricos e congestionamentos urbanos (18). Para os trabalhadores, porém, as vantagens e desvantagens do trabalho remoto parecem ser mais variáveis: por mais que seja percebida uma maior autonomia e flexibilidade na forma como o tempo é usado, diminuição dos gastos e desgastes com deslocamento até o trabalho, maior satisfação com o trabalho e uma menor pressão ou situações de conflito (19,20), as desvantagens também são importantes. Trabalhadores alegam diminuição na motivação, além do sentimento de isolamento decorrente do trabalho remoto e da fragmentação do tempo usado para fins pessoais (20). Além disso, destaca-se a percepção de conflito entre as atividades laborais e domésticas e tensões resultantes da necessidade de um espaço dedicado para o trabalho em casa (9). Tais desvantagens podem, inclusive, se expressar de forma diferenciada de acordo com características individuais dos trabalhadores, como o gênero, evidenciando questões importantes do funcionamento familiar e da distribuição do trabalho formal e doméstico (21).

De fato, o trabalho remoto parece estar associado a menores níveis de estresse e exaustão em condições ideais (19,22). Contudo, tanto as vantagens quanto as desvantagens parecem ser mediadas pelas condições e demandas do trabalho (22), assim como pelos recursos disponíveis, demandas familiares e pelo ambiente em que o trabalho é executado (20,23). Fatores individuais também parecem exercer uma importante influência no bem-estar do trabalhador que pratica o trabalho remoto (20). Aspectos como a procrastinação, fenômeno relacionado a uma falha de autorregulação direcionada a uma meta específica que se apresenta comumente como o ato de postergar uma tarefa a ponto de causar prejuízos (24), e o uso indevido da internet para fins pessoais em horário de trabalho, chamado também de *cyberslacking* ou *cyberloafing* na literatura (25), são comportamentos que parecem ser mais frequentes no trabalho remoto e se associam a pior performance percebida

e menor satisfação com o trabalho (26,27); além de se relacionarem a maiores níveis de exaustão relacionada ao trabalho e/ou a síndrome de *burnout* (28,29).

Ainda sobre as relações entre bem-estar e trabalho remoto, é necessário levar em consideração uma série de fatores, incluindo a ideia da conexão e necessidade de equilíbrio entre a vida laboral, familiar e pessoal (30). A manutenção do bem-estar no trabalho está associada a fatores de proteção como percepção de apoio e justiça no trabalho, reconhecimento, condições de trabalho flexíveis, acesso a recursos, ambiente adequado de trabalho e medidas de gerenciamento de estresse e de autorregulação emocional (20,31).

2.3 SÍNDROME DE BURNOUT

A síndrome de *burnout* é caracterizada como um estado de estresse crônico relacionado ao trabalho (32) e que compreende três dimensões: 1. Exaustão física e emocional; 2. Despersonalização ou cinismo; 3. Redução da realização pessoal ou queda da produtividade no trabalho (33). É fator preditor de diversas condições médicas com consequências físicas, psicossociais, ocupacionais e econômicas (34) e pode se desenvolver em diversos grupos ocupacionais e modalidades de trabalho (35). Longas jornadas, altas demandas, dificuldade de manter um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, relações conturbadas com colegas e superiores, baixa recompensas ou reconhecimento e baixo controle do trabalho estão relacionados com aumento do risco de *burnout* (31).

Estudos pré-pandemia encontraram menores níveis de *burnout* em trabalhadores na modalidade de trabalho remoto quando comparados com trabalhadores em trabalho presencial. Os principais fatores associados foram maior autonomia e maior flexibilidade do trabalho remoto; porém, tal benefício foi modulado por características relacionadas ao ambiente de trabalho, satisfação com o trabalho e pela capacidade de equilíbrio entre vida pessoal, familiar e laboral (22,36).

No entanto, durante a pandemia, com muitos trabalhadores sendo forçados a adotar o trabalho remoto, essa modalidade de trabalho pareceu se associar a menores níveis de bem-estar físico e psíquico (37), além de maiores níveis percebidos de Burnout (38) quando comparados com o cenário pré-pandêmico. Variáveis como sexo feminino, idade avançada, não ter experiência prévia com trabalho remoto,

dificuldades relacionadas ao ambiente de trabalho, hábitos de vida não saudáveis, presença de crianças em casa, grande carga de trabalho, dificuldades de comunicação, presença de distrações durante o expediente de trabalho e comportamento de procrastinação foram associados aos maiores níveis de Burnout em trabalhadores trabalhando de casa durante a pandemia de COVID-19 (37–39).

2.4 PARENTALIDADE, BURNOUT E TRABALHO

Fatores específicos referentes à vida familiar apresentam um importante papel no trabalho e no bem-estar: o trabalho pode interferir na vida e bem-estar da família, enquanto a família pode interferir no trabalho (20). Essa relação se torna mais complexa quando levamos em consideração os possíveis impactos da parentalidade no contexto laboral: ter filhos é gratificante e pode funcionar como um fator protetor a longo prazo (31), mas também pode ser prejudicial quando há um somatório de funções com cuidados com os filhos, trabalho doméstico e trabalho formal (40). É importante levar em consideração, por exemplo, que sentimentos de frustração e irritação são comuns frente a diferentes - e desafiadoras - fases do desenvolvimento de uma criança (41). Todos os pais têm que lidar com os diferentes estressores que a parentalidade envolve, e existem momentos em que esse estresse pode afetar o bem-estar dos pais e das crianças (42).

Nesse contexto, um importante conceito que vem sendo estudado nos últimos anos é o de *Burnout* parental, que, embora diferente do *Burnout* de trabalho, compartilha alguns aspectos em relação a percepção da pessoa de exaustão física e psicológica em um determinado momento (*Burnout* pessoal) (43). O *Burnout* parental se caracteriza por uma exaustão relacionada com a parentalidade e um distanciamento emocional dos filhos, tendo como consequência uma perda de prazer e de eficácia no papel dos pais, um contraste entre o eu parental atual e anterior e prejuízos importantes para os pais e os filhos (44). O *Burnout* parental tende a ser mais elevado em culturas mais individualistas e se associa com conflitos familiares, negligência parental, maus-tratos infantis e até mesmo abuso infantil (45–47).

Em relação ao *Burnout* de trabalho, o conflito entre os papéis familiar e profissional é um problema central, especialmente no trabalho remoto em que as fronteiras entre o regime de trabalho formal e as atividades domésticas se confundem

com maior facilidade (20). Filhos menores de 6 anos ou crianças em idade escolar contribuem para a presença de conflito de papéis, tanto para mulheres quanto para homens (48). Se levarmos em consideração, ainda, a disparidade entre a distribuição de trabalho doméstico entre homens e mulheres, percebemos que a relação entre trabalho, bem-estar e parentalidade fica potencialmente ainda mais desequilibrada para mulheres: elas relatam maior conflito entre os papéis familiar e profissional (48), além de sobrecarga no que se refere ao trabalho doméstico e aos cuidados com os filhos (49).

Com a pandemia de COVID-19, essa relação se torna ainda mais importante, uma vez que escolas e creches permaneceram fechadas durante o período anterior à vacinação se tornar disponível, concentrando crianças e pais em um mesmo espaço, assim como as necessidades de conciliação entre cuidados com os filhos e trabalho formal (50,51). Nesse cenário, mulheres - especialmente mães - relatam menores níveis de felicidade e maior demanda de tempo e esforços nos cuidados com as crianças e a casa do que os homens (52). Essa discrepância entre os gêneros reflete desigualdades na distribuição do trabalho doméstico e formal anteriores à pandemia. A relação entre trabalho, bem-estar e parentalidade é potencialmente mais desequilibrada para as mulheres, que têm que lidar com múltiplas tarefas e, muitas vezes, têm que demonstrar muito mais resultados para receber recompensas e reconhecimento semelhantes aos homens em uma mesma posição de trabalho (53). Como exemplo, podemos citar um estudo com 3345 pesquisadores brasileiros, em que mães e mulheres negras foram as mais afetadas em relação a queda de produtividade acadêmica durante a pandemia (54). Mulheres negras no Brasil são mais propensas a estar no setor informal, trabalhar de forma presencial em cenários de maior exposição e ainda gerenciar maior carga de cuidado com os filhos e com o trabalho (11,16).

2.5 JUSTIFICATIVA

Com o avanço progressivo da tecnologia e o surgimento e aperfeiçoamento de novas formas de comunicação, mudanças nas relações, inclusive nas relações de trabalho, são inevitáveis. Dessa forma, considerando as adaptações às novas

demandas e necessidades durante a pandemia, modalidades de trabalho como o trabalho remoto são cada vez mais comuns.

Diversas variáveis, como características individuais e comportamentais, relações familiares, organização e acesso a recursos e demandas específicas do trabalho, vêm sendo consideradas como fatores mediadores para a manutenção do bem-estar de acordo com a escassa literatura disponível, sobretudo no Brasil. Dentre esses fatores, a parentalidade representa um importante foco de estudo por se associar a ideia da conexão entre a vida laboral e pessoal, sendo ainda controversa sua influência no contexto do trabalho remoto, sobretudo durante a pandemia, quando problemas relacionados à saúde mental dos trabalhadores se intensificaram (55,56). Dessa forma, se faz necessária uma melhor compreensão sobre as relações entre modalidade de trabalho, parentalidade e *Burnout* durante a pandemia de COVID-19 no cenário brasileiro. Além disso, é importante investigar como fatores individuais e comportamentais, como a procrastinação, interagem com fatores específicos do trabalho remoto em comparação com o trabalho presencial. A partir disso, será possível obter um melhor embasamento para a identificação de populações mais vulneráveis e desenvolvimento de possíveis intervenções direcionadas à prevenção de desfechos negativos e promoção de bem-estar no trabalho.

3 OBJETIVOS

Avaliar a relação entre parentalidade, *burnout* e outros fatores individuais em trabalhadores brasileiros durante a pandemia de COVID-19.

Objetivos Específicos:

- a) Comparar os níveis de *burnout* e procrastinação entre trabalhadores brasileiros em trabalho remoto e em trabalho presencial durante a pandemia de COVID-19;
- b) Comparar os níveis de *burnout* e procrastinação entre trabalhadores brasileiros que possuem filhos e trabalhadores brasileiros que não possuem filhos durante a pandemia de COVID-19;
- c) Comparar os níveis de *burnout* e procrastinação entre mães e pais durante a pandemia de COVID-19;
- d) Identificar fatores individuais, relacionados ao trabalho e relacionados à família associados a maior e menor risco de *burnout* em trabalhadores brasileiros durante a pandemia de COVID-19;
- e) Identificar fatores relacionados a maiores níveis de *burnout* em mulheres brasileiras em *home office* durante a pandemia de COVID-19.

4 METODOLOGIA

4.1 DELINEAMENTO, AMOSTRA E RECRUTAMENTO

Trata-se de um estudo observacional transversal exploratório. Por ter sido conduzido por meio de um formulário online, o tamanho amostral foi definido pela taxa de adesão ao estudo. Foram incluídos todos os participantes que concordaram em participar mediante aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE A) de forma online, que preencheram todos os critérios de inclusão, nenhum critério de exclusão e que responderam todo o questionário durante o período em que ficou disponível online.

Critério de inclusão: trabalhadores residentes no Brasil.

Critérios de exclusão: ser menor de 18 anos de idade; analfabetos.

Os participantes foram recrutados por conveniência por meio da divulgação de um convite (APÊNDICE B) para a participação na pesquisa por meio de redes sociais (Facebook®, WhatsApp® e Instagram®) e pelo compartilhamento através de e-mails institucionais de instituições profissionais e acadêmicas de diferentes áreas. Os participantes foram convidados a responder a um questionário virtual formulado na plataforma Survey Monkey® que ficou disponível durante os meses de julho, agosto e setembro de 2020.

4.2 INSTRUMENTOS

Questionário Sociodemográfico: É um questionário com 13 itens objetivos criados para avaliar o perfil do participante a partir de variáveis de interesse, incluindo idade, gênero, estado civil, escolaridade, renda e se trabalha atualmente (APÊNDICE C).

Questionário sobre Relação com o Trabalho: É um questionário com 19 itens, incluindo 16 perguntas objetivas e 3 perguntas de campo aberto criadas para avaliar o perfil do participante em relação ao trabalho a partir de variáveis de interesse, incluindo área de atuação profissional, ocupação, modalidade de trabalho, entre outras (APÊNDICE D).

Questionário sobre Ambiente Familiar e de Trabalho: É um questionário com 23 itens divididos em 10 perguntas objetivas sobre o ambiente familiar e parentalidade e 13 perguntas sobre características do ambiente de trabalho que se mostram relevantes na literatura sobre trabalho remoto (20) com respostas do tipo *Likert* de cinco pontos, variando de discordo totalmente a concordo totalmente (APÊNDICE E).

Inventário de Burnout de Copenhagen (57): É um questionário de avaliação de *burnout* com 19 itens de resposta do tipo *Likert* de cinco pontos que variam de sempre ou em um grau muito alto a nunca/quase nunca ou em um grau muito baixo (cada resposta é convertida em um valor de 0 a 100, sendo pontuações mais altas indicativas de níveis mais altos de burnout). É dividido em três subescalas que podem ser utilizadas de forma independente e que correspondem às dimensões: *burnout* pessoal (grau em que a pessoa percebe estar física e psicologicamente exausta ou esgotada), *burnout* relacionado ao trabalho (grau em que a exaustão física e psicológica é percebida pela pessoa em relação às atividades de trabalho) e *burnout* relacionado ao cliente (grau em que a exaustão física e psicológica é percebida pela pessoa como decorrente da relação profissional com os clientes). Os resultados de cada subescala são calculados usando uma média simples entre todos os itens referentes a cada dimensão. Além disso, o ponto de corte de 50 em cada subescala foi utilizado, com base na evidência de que pontuações iguais ou maiores que 50 indicam níveis clinicamente significativos de *burnout* (57). Foi utilizada a versão validada para o português falado no Brasil (58) (ANEXO B).

Questionário de Procrastinação Irracional (59): É um breve instrumento de avaliação de procrastinação focado no atraso irracional, ou seja, um atraso voluntário para realizar uma tarefa mesmo sabendo que isso será desvantajoso. Apresenta 6 itens com resposta do tipo *Likert* que variam de 1 (muito raramente ou não me representa) a 5 (muito frequentemente ou sempre me representa). Foi utilizada a versão validada para o português falado no Brasil (60) (ANEXO C).

Questionário sobre Bem-Estar: É um questionário com 11 itens objetivos criado com para avaliar questões relacionadas com o bem-estar, como hábitos de vida, suporte social e satisfação com a vida e com as relações pessoais (APÊNDICE F).

4.3 ANÁLISE DOS DADOS

A análise estatística dos dados foi realizada utilizando o software SPSS (versão 21) (61). As análises descritivas foram relatadas como médias e desvios-padrão, mediana e intervalo interquartil ou frequências absolutas e relativas. Os grupos foram comparados com o teste T de Student (se distribuição paramétrica) ou o teste U de Mann-Whitney (se distribuição não paramétrica). O teste χ^2 foi usado para comparar variáveis categóricas. ANOVA complementada com Tukey (se distribuição paramétrica) ou teste de Kruskal-Wallis (se distribuição não paramétrica) foi aplicado para comparar variáveis com mais de dois grupos. A correlação de Pearson (se distribuição paramétrica) ou correlação de Spearman (se distribuição não paramétrica) foi usada para testar a força e a direção das correlações entre as variáveis contínuas. Em todos os casos, a estatística inferencial foi decidida de acordo com a distribuição dos dados de acordo com o teste de Shapiro-Wilk.

No primeiro artigo, a regressão de Poisson foi realizada para controlar os fatores de confusão relacionados aos escores de *burnout* acima do ponto de corte. O coeficiente de regressão exponencial (Exp (b)) foi calculado juntamente com o respectivo intervalo de confiança de 95% (IC 95%) para estabelecer as razões de prevalência. Além disso, o coeficiente padronizado beta (β) foi apresentado como forma de comparar a força da associação entre as variáveis. No segundo artigo, foi realizada uma Regressão Linear Múltipla. O coeficiente de regressão (b) foi calculado juntamente com seu respectivo intervalo de confiança de 95%. Além disso, o coeficiente beta padronizado (β) foi apresentado como forma de comparar a força da associação entre as variáveis. Por fim, o coeficiente de determinação foi calculado para estabelecer a porcentagem de explicação do modelo multivariado em relação aos resultados específicos. Em ambos os casos, o método Enter foi adotado e o critério para consideração da variável no modelo foi $p < 0,20$ na análise bivariada e o critério para permanência no modelo foi $p < 0,10$ na versão final.

Foi adotado o limiar de significância estatística de 5% ($p < 0,05$) para todas as análises. As análises foram realizadas utilizando a pontuação total no Questionário de Procrastinação Irracional e as pontuações individuais de cada subescala do Inventário de Burnout de Copenhagen. Foram criadas tabelas para apresentar os dados e um gráfico foi gerado para apresentar a análise descritiva das variáveis relacionadas ao ambiente de trabalho por meio do programa R (62).

5 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Devido ao fato da aceitação e preenchimento do questionário ocorrer inteiramente on-line sem contato do participante com a equipe de pesquisa, tornou-se inviável a assinatura do TCLE físico. Dessa forma, na apresentação do formulário de pesquisa on-line, foi apresentada a versão digital do TCLE, esclarecendo o propósito do estudo, bem como o caráter voluntário e anônimo da participação, além do fato de que todos os dados seriam analisados em conjunto, sem possibilidade de identificação. Também constou no TCLE o número de registro da aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (CEP/HCPA), e demais características da pesquisa como potenciais riscos e benefícios e a possibilidade do sujeito deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem prejuízos.

Os benefícios decorrentes da participação na pesquisa foram indiretos, sendo possível, a partir desse estudo, identificar alguns fatores relacionados ao bem-estar e/ou adoecimento laboral durante a pandemia de COVID-19. Os riscos da participação eram mínimos. O servidor utilizado apresenta rígido controle contra invasões, conforme a declaração de segurança, que pode ser acessado através do link: <https://pt.surveymonkey.com/mp/policy/security/>.

O questionário não apresentava danos em potencial aos indivíduos e o participante apresentava plena liberdade para decidir sobre sua participação, podendo retirar seu consentimento em qualquer momento da pesquisa, sem prejuízo algum. Por outro lado, ao responder sobre questões relativas à saúde mental, alguns participantes podem perceber sintomas e/ou sofrimento oportunizando uma reflexão no sentido de buscar ajuda. Dessa forma, foi oferecida aos participantes a possibilidade de contactar os pesquisadores para obter informações sobre locais onde buscar atendimento e para isso foi disponibilizado telefone, e-mail e endereço institucional do pesquisador responsável para quaisquer esclarecimentos adicionais sobre a pesquisa. Além disso, ao término do questionário, foi fornecido e-mail específico da pesquisa (pegaleve.homeoffice@gmail.com), através do qual os participantes têm a possibilidade de saber os resultados da pesquisa e ter acesso a material psicoeducativo em saúde mental (APÊNDICE G).

A coleta de dados só foi iniciada após aprovação do projeto pelo CEP/HCPA via Plataforma Brasil (CAEE: 32480720.1.0000.5327) e as informações coletadas

foram utilizadas única e exclusivamente para os fins acadêmicos e científicos previstos nesta dissertação. Os autores assinaram um Termo de Compromisso para Uso de Dados e o projeto foi desenvolvido de acordo com as normas brasileiras de ética em pesquisa segundo a Resolução CNS Nº 466/2012.

6 ARTIGO 1

Título: Trabalhar de casa ou trazer o trabalho para casa? Burnout e procrastinação em trabalhadores brasileiros durante a pandemia de COVID-19.

Autores: Daniel Luccas Arenas, MD¹ – Anna Viduani, BA¹ – Ana Margareth Siqueira Bassols, PhD¹² – Simone Hauck, PhD¹²

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brazil.

² Hospital de Clínicas de Porto Alegre, Porto Alegre, RS, Brazil.

Resumo:

Objetivo: Investigar os níveis de *burnout* e procrastinação em uma amostra de trabalhadores brasileiros durante a pandemia de COVID-19 de acordo com seu modo de trabalho atual. Métodos: Este estudo transversal utilizou dados de uma pesquisa online realizada em 2020. 435 trabalhadores foram incluídos. O Inventário de Burnout de Copenhague e o Questionário de Procrastinação Irracional foram usados para avaliar os níveis de *burnout* e procrastinação, respectivamente. Resultados: Não houve diferença entre os trabalhadores que trabalham de casa e que trabalham de forma presencial no Inventário de Burnout de Copenhague. No entanto, o grupo que estava trabalhando de casa apresentou níveis mais elevados de procrastinação. Níveis clinicamente significativos de *burnout* foram associados a ser do sexo feminino, aumento da carga de cuidados com os filhos e viver com crianças menores de 12 anos durante a pandemia de COVID-19. Conclusões: Trabalhar de casa pode ter mais vantagens do que desvantagens em condições ideais. No entanto, os desequilíbrios entre vida profissional e familiar parecem ser um aspecto fundamental no que diz respeito ao sofrimento entre os trabalhadores que trabalham de casa, especialmente em mulheres com filhos pequenos.

Palavras-chave: Teletrabalho. Burnout. Procrastinação. COVID-19. Parentalidade.

Aceito para publicação no *Journal of Occupational and Environmental Medicine* (JOEM) em 16/02/2022 (ANEXO D).

7 ARTIGO 2

Título: *Burnout* em mulheres brasileiras trabalhando de casa durante a pandemia de COVID-19: o papel da maternidade.

Autores: Daniel L. Arenas¹, Anna Viduani¹, Tamires M. Bastos¹, Pricilla B. Laskoski¹, Ana Margareth S. Bassols¹² e Simone Hauck¹²

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brazil.

² Hospital de Clínicas de Porto Alegre, Porto Alegre, RS, Brazil.

Resumo:

O estresse parental é uma variável importante relacionada à qualidade do cuidado infantil, ao bom desenvolvimento infantil e ao bem-estar dos pais e das crianças. Recentemente, as medidas de contenção relacionadas a pandemia de COVID-19 proporcionaram um aumento no número de trabalhadores em trabalho remoto. Nesse contexto, potenciais consequências sobre a estrutura familiar e a saúde mental dos trabalhadores - principalmente das mulheres - têm sido um importante foco de preocupação. Este estudo transversal on-line teve como objetivo avaliar a relação entre *burnout* e maternidade em trabalhadoras em *home office* durante a pandemia de COVID-19. *Burnout* foi avaliado pelo Inventário de Burnout de Copenhagen, um questionário autorrelatado que mede *Burnout* Pessoal (PB), *Burnout* Relacionado ao Trabalho (WB) e *Burnout* Relacionado ao Cliente (CB). Incluímos 196 mulheres: 85 eram mães e 69 viviam com os filhos. Mães que moravam com filhos menores de 12 anos apresentaram níveis mais elevados de PB ($p < 0,001$) e WB ($p = 0,001$) quando comparadas às mães que moravam com filhos maiores de 12 anos ou não mães. Quando controlado para outras variáveis em uma regressão linear múltipla, o aumento na carga de cuidados com os filhos (PB: $b = 10,477$, $p < 0,05$; WB: $b = 12,662$, $p < 0,05$; CB: $b = 20,944$, $p < 0,05$) estava mais relacionado a níveis elevados de *burnout* do que ao aumento da carga de trabalho em si (PB: $b = 8,826$, $p < 0,05$; WB: $b = 14,1$, $p < 0,05$; CB: $b = 6,437$, $p = 0,201$). Esses achados destacam a necessidade de maior atenção à saúde mental das mães que trabalham de casa apontando o papel da maternidade como possível fator de risco para *burnout* nesse contexto. Mais estudos são necessários para avaliar a influência do cuidado com os

filhos e a relação entre *burnout* de trabalho e *burnout* parental no contexto do *home office*, avaliando possíveis causas e intervenções preventivas.

Palavras-chave: Burnout. Maternidade. Mulheres. Trabalho Remoto. COVID-19.

Submetido para o *Journal of Child and Family Studies* (JCFS-D-21-01062) em 07/12/2021 (ANEXO E).

8 CONCLUSÃO

Este trabalho é um dos primeiros a destacar o papel da parentalidade em relação a sintomas de *burnout* em trabalhadores no contexto da pandemia COVID-19 no Brasil, país categorizado como de renda média. A coleta de dados ocorreu durante um período em que as escolas, creches e ambientes coletivos estavam fechados no país devido às medidas de contenção da pandemia, podendo-se avaliar trabalhos em um momento em que a maioria das crianças estavam em casa em período integral. Paralelo a isso, várias empresas investiram no trabalho remoto, em especial o *home office*, realocando vários trabalhadores que habitualmente trabalhavam de forma presencial para essa nova modalidade de trabalho. Além disso, atualmente, várias empresas projetam manter seus empregados em *home office* devido aos menores custos logísticos e um acréscimo na produtividade obtida nesta modalidade de trabalho (63,64). Dessa forma, os resultados deste estudo contribuem para o atual cenário trabalhista em que o trabalho remoto vem em rápida expansão.

Os resultados deste trabalho sugerem que trabalhadores em trabalho remoto durante a coleta de dados apresentavam níveis ligeiramente mais elevados de procrastinação, mas não apresentavam diferenças em relação aos níveis de *burnout* quando comparados com trabalhadores em trabalho presencial no mesmo período. Somado a dados pré-pandemia (36), esses resultados levam a crer que o trabalho remoto parece apresentar mais vantagens do que desvantagens em relação ao esgotamento do trabalhador, desde que exercido em condições ideais (acesso a TICS e ferramentas necessárias para o trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ambiente adequado de trabalho em casa e satisfação com o trabalho).

Contudo, algumas populações parecem ser mais vulneráveis aos estressores relacionados ao trabalho remoto. Mulheres, sobretudo mães, apresentaram maiores níveis de *burnout* quando comparadas aos homens com ou sem filhos, independente da modalidade de trabalho. O fato de ter filhos em si parece estar associado a menores níveis de *burnout* e procrastinação, mas o cenário se inverte quando analisamos a idade dos filhos em casa: ter filhos menores de 12 anos em casa e ter tido um aumento na carga de cuidado com os filhos durante a pandemia foi mais associado a apresentar níveis clinicamente significativos de *burnout* do que o aumento da carga de trabalho em si. Tais dados são muito importantes, uma vez que mulheres apresentam maior somatório de funções laborais e domésticas durante a pandemia

(52), e altos níveis de burnout materno se associam a piores desfechos gerais em saúde das mães e dos filhos (31,50). Dessa forma, considerando as grandes desigualdades na distribuição de trabalho entre os gêneros (53), é fundamental o desenvolvimento de iniciativas que busquem mitigar tais desigualdades e proporcionar maior qualidade de vida para as mulheres, sobretudo quando tais desigualdades se somam com vulnerabilidades raciais e socioeconômicas.

Este trabalho apresenta algumas limitações. Primeiramente, foi utilizado um delineamento transversal, não sendo possível atribuir causas aos níveis mais elevados de *burnout* ou procrastinação na amostra. Dessa forma, são necessários estudos longitudinais para avaliar o curso dos sintomas no decorrer do tempo e qual a influência dos fatores individuais e familiares nesses desfechos. Outra limitação foi a não utilização de instrumentos para avaliar diretamente *burnout* parental, sendo avaliado apenas *burnout* de trabalho, que compartilha algumas características com o burnout parental quando analisamos a dimensão de *Burnout* Pessoal do Inventário de Burnout de Copenhague. Dessa forma, estudos que comparem os níveis de *burnout* parental com *burnout* de trabalho em grupos de pais em trabalho remoto em comparação com trabalho presencial são necessários. Por fim, nossa amostra foi composta majoritariamente por mulheres, pessoas brancas, de renda acima de 5000 reais e com alta escolaridade, características que refletem uma população mais propensa a exercer ocupações passíveis de estar em *home office* e a preencher um questionário on-line durante a pandemia de COVID-19 no Brasil (11,16). Assim, estudos que abranjam populações que não se enquadrem nessas características são necessários, já que taxas mais altas de *burnout* podem ser encontradas, uma vez que as desigualdades estruturais podem contribuir para níveis mais elevados de estressores e riscos relacionados ao *burnout* (65,66).

Apesar das limitações, este trabalho traz dados fundamentais para a criação de hipóteses e para o aprofundamento do entendimento dos fatores relacionados com *burnout* na população de trabalhadores brasileiros durante a pandemia de COVID-19, destacando o papel da modalidade de trabalho exercida neste período. Futuros estudos são necessários para o estabelecimento de fatores causais e para o melhor entendimento do papel dos diferentes fatores relacionados ao *burnout* parental e de trabalho durante e após a pandemia de COVID-19, possibilitando o desenvolvimento de intervenções e medidas que tenham como objetivo reduzir desigualdades e apoiar

trabalhadores vulneráveis a fim de proporcionar melhor qualidade de vida e de trabalho.

REFERÊNCIAS

1. Morse NC, Weiss RS. The Function and Meaning of Work and the Job. *Am Sociol Rev.* 1955 Apr;20(2):191.
2. Sorj B. Sociology and labor: mutation, encounters and disencounters. *Rev Bras Ciênc Sociais.* 2000 Jun;15(43):25–34.
3. Bodart C. A palavra “trabalho” na sua origem remonta um termo bem diferente [Internet]. Blog Café com Sociologia. 2010. Available from: <https://cafecomsociologia.com/origem-da-palavra-trabalho/>
4. Tolfo S da R, Piccinini V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicol Amp Soc.* 2007;19(SPE):38–46.
5. Vecchio RP. The Function and Meaning of Work and the Job: Morse and Weiss (1955) Revisited. *Acad Manage J.* 1980;23(2):361–7.
6. Hackman JR, Oldham GR. Development of the Job Diagnostic Survey. *J Appl Psychol.* 1975;60(2):159–70.
7. Golden T. Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Hum Relat.* 2007 Nov;60(11):1641–67.
8. ILO. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. Geneva, Switzerland: International Labour Organization; 2020 p. 47.
9. Crosbie T, Moore J. Work–life Balance and Working from Home. *Soc Policy Soc.* 2004 Jul;3(3):223–33.
10. Belzunegui-Eraso A, Erro-Garcés A. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability.* 2020 May 1;12(9):3662.
11. Sanchez DG, Parra NG, Ozden C, Rijkers B, Viollaz M, Winkler H. Who on Earth Can Work from Home? [Internet]. Washington, DC: World Bank; 2020 p. 36. Report No.: 9347. Available from: <http://hdl.handle.net/10986/34277>
12. Bloom N, Liang J, Roberts J, Ying ZJ. Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment*. *Q J Econ.* 2015 Feb 1;130(1):165–218.
13. Burdorf A, Porru F, Rugulies R. The COVID-19 (Coronavirus) pandemic: consequences for occupational health. *Scand J Work Environ Health.* 2020 May;46(3):229–30.

14. Prem K, Liu Y, Russell TW, Kucharski AJ, Eggo RM, Davies N, et al. The effect of control strategies to reduce social mixing on outcomes of the COVID-19 epidemic in Wuhan, China: a modelling study. *Lancet Public Health*. 2020 May;5(5):e261–70.
15. Soares S, Bonnet F, Berg J, Labouriau R. From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic. Geneva, Switzerland: International Labour Organization; 2021 p. 16.
16. Góes GS, Martins FDS, Nascimento JAS. Um panorama do trabalho remoto no Brasil e nos estados brasileiros durante a pandemia da COVID-19 [Internet]. Brasília, Brazil: IPEA; 2021 p. 102. Report No.: 2700. Available from: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>
17. Gajendran RS, Harrison DA, Delaney-Klinger K. Are Telecommuters Remotely Good Citizens? Unpacking Telecommuting's Effects on Performance Via I-Deals and Job Resources: *PERSONNEL PSYCHOLOGY*. *Pers Psychol*. 2015 Jun;68(2):353–93.
18. Peters P, Tijdens KG, Wetzels C. Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. *Inf Manage*. 2004 Mar;41(4):469–82.
19. Gajendran RS, Harrison DA. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *J Appl Psychol*. 2007;92(6):1524–41.
20. Allen TD, Golden TD, Shockley KM. How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychol Sci Public Interest*. 2015 Oct;16(2):40–68.
21. Tremblay D. Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. *Women Manag Rev*. 2002 May;17(3/4):157–70.
22. Sardeshmukh SR, Sharma D, Golden TD. Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model: Impact of telework on exhaustion and job engagement. *New Technol Work Employ*. 2012 Nov;27(3):193–207.
23. Seidler A, Thinschmidt M, Deckert S, Then F, Hegewald J, Nieuwenhuijsen K, et al. The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion – a systematic review. *J Occup Med Toxicol*. 2014;9(1):10.

24. Steel P. The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychol Bull.* 2007;133(1):65–94.
25. Vitak J, Crouse J, LaRose R. Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Comput Hum Behav.* 2011 Sep;27(5):1751–9.
26. Kumcagiz H, Ersanli E, Alakus K. Hopelessness, procrastination and burnout in predicting job satisfaction: a reality among public school teachers. *Int J Acad Res.* 2014 Jan 30;6(1):333–9.
27. O’Neill TA, Hambley LA, Bercovich A. Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Comput Hum Behav.* 2014 May;34:291–8.
28. Hall NC, Lee SY, Rahimi S. Self-efficacy, procrastination, and burnout in post-secondary faculty: An international longitudinal analysis. Useche SA, editor. *PLOS ONE.* 2019 Dec 30;14(12):e0226716.
29. Aghaz A, Sheikh A. Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Comput Hum Behav.* 2016 Sep;62:51–60.
30. Parkes LP, Langford PH. Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *J Manag Organ.* 2008 Jul;14(3):267–84.
31. Aronsson G, Theorell T, Grape T, Hammarström A, Hogstedt C, Marteinsdottir I, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health.* 2017 Dec;17(1):264.
32. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav.* 1981 Apr;2(2):99–113.
33. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry.* 2016 Jun;15(2):103–11.
34. Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, Andrade SM de. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. van Wouwe JP, editor. *PLOS ONE.* 2017 Oct 4;12(10):e0185781.
35. Ahola K, Honkonen T, Isometsä E, Kalimo R, Nykyri E, Koskinen S, et al. Burnout in the general population: Results from the Finnish Health 2000 Study. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol.* 2006 Jan;41(1):11–7.

36. Allen TD, Golden TD, Shockley KM. How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychol Sci Public Interest*. 2015 Oct;16(2):40–68.
37. Xiao Y, Becerik-Gerber B, Lucas G, Roll SC. Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *J Occup Environ Med*. 2021 Mar;63(3):181–90.
38. Hayes SW, Priestley JL, Moore BA, Ray HE. Perceived Stress, Work-Related Burnout, and Working From Home Before and During COVID-19: An Examination of Workers in the United States. *SAGE Open*. 2021 Oct;11(4):215824402110581.
39. Wang B, Liu Y, Qian J, Parker SK. Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Appl Psychol*. 2021 Jan;70(1):16–59.
40. Nomaguchi KM, Milkie MA. Costs and Rewards of Children: The Effects of Becoming a Parent on Adults' Lives. *J Marriage Fam*. 2003 May;65(2):356–74.
41. Crnic KA, Gaze C, Hoffman C. Cumulative parenting stress across the preschool period: relations to maternal parenting and child behaviour at age 5. *Infant Child Dev*. 2005 Jun;14(2):117–32.
42. Deater-Deckard K, Scarr S. Parenting Stress Among Dual-Earner Mothers and Fathers: Are There Gender Differences? *Parent STRESS*. :15.
43. Mikolajczak M, Gross JJ, Stinglhamber F, Lindahl Norberg A, Roskam I. Is Parental Burnout Distinct From Job Burnout and Depressive Symptoms? *Clin Psychol Sci*. 2020 Jul;8(4):673–89.
44. Mikolajczak M, Gross JJ, Roskam I. Parental Burnout: What Is It, and Why Does It Matter? *Clin Psychol Sci*. 2019 Nov;7(6):1319–29.
45. Griffith AK. Parental Burnout and Child Maltreatment During the COVID-19 Pandemic. *J Fam Violence* [Internet]. 2020 Jun 23 [cited 2021 Oct 19]; Available from: <https://link.springer.com/10.1007/s10896-020-00172-2>
46. Mikolajczak M, Roskam I. Parental burnout: Moving the focus from children to parents. *New Dir Child Adolesc Dev*. 2020 Nov;2020(174):7–13.
47. Roskam I, Aguiar J, Akgun E, Arikan G, Artavia M, Avalosse H, et al. Parental Burnout Around the Globe: a 42-Country Study. *Affect Sci*. 2021 Mar;2(1):58–79.
48. Fox MF, Fonseca C, Bao J. Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. *Soc Stud Sci*. 2011 Oct;41(5):715–35.

49. Quaglio F, Cardoso PFG, Silva RH, Bertoncini CRA. Maternidade e Ciência em Tempos de Pandemia: Casa, Comida e Artigo Publicado [Internet]. Adunifesp. 2020 [cited 2020 May 22]. Available from: <https://adunifesp.org.br/maternidade-e-ciencia-em-tempos-de-pandemia-casa-comida-e-artigo-publicado/>
50. Kracht CL, Katzmarzyk PT, Staiano AE. Household chaos, maternal stress, and maternal health behaviors in the United States during the COVID-19 outbreak. *Womens Health*. 2021 Jan;17:174550652110106.
51. Armitage R, Nellums LB. Considering inequalities in the school closure response to COVID-19. *Lancet Glob Health*. 2020 May;8(5):e644.
52. Giurge LM, Whillans AV, Yemiscigil A. A multicountry perspective on gender differences in time use during COVID-19. *Proc Natl Acad Sci*. 2021 Mar 23;118(12):e2018494118.
53. Hegewisch A, Phil M, Lacarte V. Gender Inequality, Work Hours, and the Future of Work [Internet]. New York, NY, USA: Institute for Women's Policy Research; 2019 p. 66. Available from: www.iwpr.org
54. Staniscuaski F, Kmetzsch L, Soletti RC, Reichert F, Zandonà E, Ludwig ZMC, et al. Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action. *Front Psychol*. 2021 May 12;12:663252.
55. Pierce M, Hope H, Ford T, Hatch S, Hotopf M, John A, et al. Mental health before and during the COVID-19 pandemic: a longitudinal probability sample survey of the UK population. *Lancet Psychiatry*. 2020 Oct;7(10):883–92.
56. Goularte JF, Serafim SD, Colombo R, Hogg B, Caldieraro MA, Rosa AR. COVID-19 and mental health in Brazil: Psychiatric symptoms in the general population. *J Psychiatr Res*. 2021 Jan;132:32–7.
57. Kristensen TS, Borritz M, Villadsen E, Christensen KB. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work Stress*. 2005 Jul;19(3):192–207.
58. Moser CM, Santos BTMQ, Arenas DL, Xavier A, Ornell F, Borges RB, et al. Psychometric properties of the Brazilian Portuguese version of the Copenhagen Burnout Inventory (CBI) in healthcare professionals. *Trends Psychiatry Psychother*. 2021;
59. Steel P. Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist? *Personal Individ Differ*. 2010 Jun;48(8):926–34.

60. Rocha RZ. Pure Procrastination Scale e Irrational Procrastination Scale: adaptação e evidências de validade para o contexto brasileiro [Dissertação de Mestrado]. [Porto Alegre]: UFRGS; 2019.
61. Nie NH, Bent DH, Hull CH. IBM SPSS Statistics for Windows. Armonk, NY: IBM Corp; 2012.
62. R: A language and environment for statistical computing [Internet]. Viena, Áustria: R Core Team; 2013. Available from: <http://www.R-project.org/>
63. Green N, Tappin D, Bentley T. Working From Home Before, During and After the Covid-19 Pandemic: Implications for Workers and Organisations. *N Z J Employ Relat* [Internet]. 2020 Oct 28 [cited 2021 Dec 5];45(2). Available from: <https://ojs.aut.ac.nz/nzjer/article/view/19>
64. Ipsen C, van Veldhoven M, Kirchner K, Hansen JP. Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health*. 2021 Feb 13;18(4):1826.
65. Alonzo D, Popescu M, Zubaroglu Ioannides P. Mental health impact of the Covid-19 pandemic on parents in high-risk, low income communities. *Int J Soc Psychiatry*. 2021 Jan 31;002076402199189.
66. Kerr ML, Fanning KA, Huynh T, Botto I, Kim CN. Parents' Self-Reported Psychological Impacts of COVID-19: Associations With Parental Burnout, Child Behavior, and Income. *J Pediatr Psychol*. 2021;1–10.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Avaliação da relação com o trabalho e da influência de fatores individuais e familiares no bem-estar de trabalhadores

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – Ao final do termo, apertando OK, será iniciada a pesquisa.

Você está sendo convidado a responder este questionário que tem como objetivo principal avaliar questões relacionadas ao BEM-ESTAR, SAÚDE MENTAL e SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO. Os resultados desta pesquisa poderão auxiliar no melhor entendimento sobre o bem-estar no trabalho e no planejamento de ações de prevenção e intervenção voltadas para a sua manutenção.

A participação nesta pesquisa é totalmente voluntária e anônima, ou seja, não identifica os participantes. Os dados coletados durante a pesquisa serão sempre tratados confidencialmente. Os resultados serão apresentados de forma conjunta, sem a identificação dos participantes. A participação consiste em responder a um questionário que poderá ser acessado a seguir. Ao responder o questionário você concorda com a participação neste estudo de maneira livre e esclarecida.

O questionário é formado por perguntas objetivas (de marcar) e três breves perguntas discursivas, e o tempo total necessário para seu preenchimento é de cerca de 20 minutos. As questões são sobre seu ambiente familiar, sua relação com o trabalho e como você lida com os estressores que aparecem nesse ambiente. Você responderá também questões sobre seu bem-estar e saúde mental.

Caso você precise fazer uma pausa no meio da pesquisa e voltar depois, é só retornar utilizando o mesmo aparelho (telefone celular, tablet ou computador) que utilizou para responder a pesquisa.

Os possíveis riscos ou desconfortos da sua participação nesta pesquisa estão relacionados ao fato de que pediremos que você examine alguns pensamentos, emoções e comportamentos para responder as perguntas e é possível que você ache isso estressante. Você terá plena liberdade para decidir sobre sua participação, podendo retirar seu consentimento, em qualquer momento da pesquisa, sem prejuízo algum. Caso, ao responder a pesquisa, você perceba que necessita de ajuda psicológica, no final do questionário há opções de serviços em que você pode buscar

apoio ou assistência. Você também poderá contatar os pesquisadores para obter informações e orientações sobre onde buscar atendimento ou este apoio, através do e-mail fornecido.

Devemos alertar também que, como em todas as pesquisas que envolvem seres humanos, existe o risco de quebra do sigilo das informações geradas pela pesquisa, entretanto tomamos uma série de cuidados para que esse risco seja mínimo e os autores foram advertidos para praticarem cuidados intensivos no que tange ao sigilo dos dados. Além disso, o servidor apresenta rígido controle contra invasões, conforme a declaração de segurança, que pode ser acessada através do link: <https://pt.surveymonkey.com/mp/policy/security/>.

Caso você tenha dúvidas, poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável Professora Dr^a Simone Hauck, vinculada ao programa de Pós-Graduação em Psiquiatria e Ciências do Comportamento da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), pelo e-mail: shauck@hcpa.edu.br.

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (CEP/HCPA), sob o número de registro: CAEE 32480720.1.0000.5327. O CEP atua na preservação dos aspectos éticos de defesa da integridade e dignidade dos participantes de pesquisa. Você poderá entrar em contato com o CEP/HCPA, pelo telefone (51) 33597640, ou no 2º andar do HCPA, sala 2229, de segunda à sexta, das 8h às 17h ou pelo e-mail cep@hcpa.edu.br.

Os pesquisadores se comprometem a divulgar os resultados gerais da pesquisa aos participantes. Caso você deseje saber os resultados do seu questionário, escreva para pegaleve.homeoffice@gmail.com informando o seu código de identificação pessoal, que poderá ser criado no início do questionário.

POR FIM, SE VOCÊ ACEITAR PARTICIPAR DA PESQUISA, BASTA CLICAR NO BOTÃO ABAIXO "OK" e depois "Prox" PARA INICIAR O QUESTIONÁRIO. CASO VOCÊ OPTE POR NÃO PARTICIPAR, BASTA NÃO PROSSEGUIR E FECHAR ESSA PÁGINA.

APÊNDICE B – CONVITE PARA PESQUISA ON-LINE

Como está a sua relação com o trabalho? Queremos te ouvir!

Você está sendo convidado para participar da pesquisa “Avaliação da relação com o trabalho e da influência da parentalidade e outros fatores individuais e familiares no bem-estar de trabalhadores em trabalho remoto”, promovida pelo Laboratório de Pesquisa em Psiquiatria Psicodinâmica (PPRL) do Hospital de Clínicas de Porto Alegre.

> O que queremos com essa pesquisa?

Queremos entender como o trabalho – especialmente o trabalho remoto, modalidade de trabalho cada vez mais comum – interage com fatores individuais e familiares, promovendo saúde e bem-estar, ou até mesmo prejudicando a saúde mental dos trabalhadores.

> Quem pode participar?

Trabalhadores residentes no Brasil maiores de 18 anos.

> Como você pode nos ajudar?

Se você tem interesse em participar da pesquisa clique aqui [inserir link para o questionário] e você será direcionado (a) para o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, documento que contém mais informações sobre a pesquisa.

A participação na pesquisa será por meio de resposta a um questionário sobre fatores individuais e familiares, aspectos relevantes sobre sua saúde mental e sua relação com o trabalho.

Se após a leitura do Termo de Consentimento você decidir participar da pesquisa, responda à pergunta: Você concorda em participar da pesquisa?

Ao responder Sim você será direcionado para o questionário. O tempo médio de resposta é de 20 minutos.

Agradecemos o seu tempo e atenção!

Equipe de pesquisa.

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Primeiro, queremos saber um pouco sobre você.

1. Qual a sua idade? ____ anos. (rolinho de 0 a 100)
2. Em qual estado do Brasil você mora atualmente? (rolinho com estados brasileiros)
3. Qual seu CEP (se você não sabe ou não quer informar, basta digitar 0)
4. Dentre as seguintes alternativas, você se reconhece ou se identifica como de cor ou raça:
 - Branca
 - Parda
 - Preta
 - Amarela
 - Indígena
 - Outra: _____
5. Qual é o seu sexo designado ao nascimento?
 - Feminino
 - Masculino
6. Com qual gênero você se identifica? (Observação: Identidade de gênero é a maneira como você se sente e se percebe, assim como a forma que você deseja ser reconhecido(a) pelas outras pessoas.)
 - Feminino
 - Masculino
 - Não-binário
 - Prefiro não responder
 - Outro: _____

7. Qual a sua orientação sexual?

Heterossexual

Homossexual

Bissexual

Prefiro não responder

Outro: _____

8. Você é pessoa com deficiência?

Sim

Não

9. Se pessoa com deficiência, qual seu tipo de deficiência?

Não se aplica

Física

Visual

Auditiva

Intelectual

Surdez

Surdocegueira

Múltipla

Autismo

10. Qual seu estado civil?

Solteiro(a) com namorado(a)

Solteiro(a) sem namorado(a)

Casado(a) / União Estável

Separado(a) / Divorciado(a)

Viúvo(a)

11. Qual sua renda familiar mensal (considere todos que moram na sua casa e contribuem financeiramente)?

- Até 1.500,00 reais
- De 1.500 a 3.000 reais
- De 3.000 a 5.000 reais
- De 5.000 a 10.000 reais
- Acima de 10.000 reais

12. Qual sua escolaridade?

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós-graduação incompleta
- Pós-graduação completa

13. Você trabalha atualmente?

- Sim
- Não, mas já trabalhei no passado
- Não, nunca trabalhei

[Apenas os participantes que responderam “Sim” ou “Não, mas já trabalhei no passado” na questão 13 seguem para a próxima seção]

APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO SOBRE RELAÇÃO COM O TRABALHO

Agora, queremos entender um pouco como é sua relação com o trabalho, seja atual ou no passado.

1. Qual a sua ocupação atual (pode marcar mais de uma)?
 - Desempregado(a)
 - Aposentado(a)
 - Trabalhador liberal ou autônomo
 - Emprego formal
 - Trabalho informal
 - Servidor ou Empregado Público (em qualquer nível)
 - Empreendedor/Microempreendedor
 - Estagiário(a)
 - Outro (Por favor, especifique:_____)

2. Você foi demitido nas últimas semanas ou meses?
 - Sim
 - Não

3. Qual a área de sua atuação profissional habitual (pode marcar mais de uma)?
 - Administração, Negócios e Serviços
 - Artes e Design
 - Ciências Biológicas e da Terra
 - Ciências Exatas e Informática
 - Ciências Sociais e Humanas
 - Comunicação e Informação
 - Ciências da Saúde
 - Ciências Jurídicas

- Relações com o Consumidor
- Estética e bem-estar
- Vendas e varejo
- Gastronomia
- Auxiliar de limpeza
- Outros (Por favor, especifique: _____)

4. Como você descreveria a sua relação com o trabalho?

(Caixa de resposta)

5. Sua relação com o trabalho mudou nas últimas semanas ou meses?

- Sim
- Não

6. [Se sim] Como sua relação com o trabalho mudou?

(Caixa de resposta)

7. Qual relação você vê entre o trabalho e sua saúde mental?

(Caixa de resposta)

8. Você está atualmente matriculado em alguma instituição de ensino (nível médio ou superior)?

- Sim
- Não

9. Você está atualmente procurando emprego?

- Sim
- Não

[Quebra 1 – apenas trabalhadores que responderam que estão trabalhando atualmente respondem essa seção]

10. Quantos empregos/trabalhos você tem?

_____ - Rolinho 1 – 4 ou +

11. Atualmente, quantas horas, aproximadamente, você dedica ao(s) seu(s) trabalho(s) por semana?

_____ - Rolinho 0 a 168

12. Você teve alguma alteração da carga horária de trabalho nas últimas semanas ou meses?

Sim, tive um aumento da carga de trabalho

Sim, tive uma redução da carga de trabalho

Não

13. Em quais turnos você trabalha atualmente?

Somente durante o dia

Somente durante a noite

Dias e noites alternados

Durante o dia e durante a noite

14. Você teve alguma alteração salarial nas últimas semanas ou meses?

Sim, tive um aumento do salário

Sim, tive uma redução do salário

Não

15. Você teve alguma alteração de função ou cargo nas últimas semanas ou meses?

Sim

Não

16. Você está atualmente trabalhando como um profissional de saúde ou profissional de serviços essenciais (transporte, segurança, alimentação ou limpeza)?

Sim

Não

17. Atualmente você ocupa um cargo de chefia no seu trabalho?

Sim

Não

Não se aplica

18. Você está, atualmente, em trabalho remoto (trabalho em casa ou home office)?

Sim, em minha casa

Sim, em outro local que não minha casa (coworking ou outro local específico)

Não

19. Trabalho à distância (home office) é a sua configuração de trabalho habitual?

Sim

Não

APÊNDICE E – QUESTIONÁRIO SOBRE AMBIENTE FAMILIAR E DE TRABALHO

Agora, queremos saber um pouco mais sobre sua família e sobre a casa em que você está vivendo.

1. Com quem você mora? (pode marcar mais de um)

- Sozinho(a)
- Com companheiro(a)
- Com filho(a)(s)
- Com familiares (mãe, pai, avós)
- Com amigos(as) ou colegas

2. Quantas pessoas vivem na sua casa? _____. (rolinho de 0 a 10 ou +)

3. Você tem animais de estimação?

- Sim
- Não

4. Você tem filhos?

- Sim
- Não

[Quebra 2 – apenas trabalhadores que responderam que têm filhos respondem essa seção]

5. Para cada faixa etária, quantos filhos você tem?

	Nenhum filho	1 filho	2 filhos	3 ou + filhos
0 – 3 anos				

3 - 7 anos				
7 - 12 anos				
12 - 18 anos				
18 anos ou +				

6. Para cada faixa etária, quantos filhos moram com você na maior parte do tempo?

	Nenhum filho	1 filho	2 filhos	3 ou + filhos
0 – 3 anos				
3 - 7 anos				
7 - 12 anos				
12 - 18 anos				
18 anos ou +				

7. Atualmente, aproximadamente quanto tempo na semana você passa cuidando dos seus filhos? _____ horas (0 - 168)
8. Você teve alguma alteração da carga horária de cuidado dos seus filhos nas últimas semanas ou meses?
- Sim, tive um aumento da carga de cuidado
- Sim, tive uma redução da carga de cuidado
- Não
9. Seus filhos estão, atualmente, tendo aulas (presenciais ou à distância)?
- Sim
- Não

10. Você conta com a ajuda de alguém para cuidar do(s) seu(s) filho(s) (pode marcar mais de uma opção)?

- Sim, do meu companheiro(a)
- Sim, de outros membros da família
- Sim, de profissional(is) contratado(s)
- Não

Para as próximas perguntas, responda o quanto você concorda ou discorda com as afirmativas de acordo com o seu ambiente de trabalho atual, seja remoto ou presencial.

	Discordo totalmente	Discordo em parte	Nem concordo nem discordo	Concordo em parte	Concordo totalmente
11. Sinto que tenho privacidade em meu local de trabalho.					
12. Sinto que tenho um espaço físico adequado em meu local de trabalho.					
13. Sinto que tenho acesso aos instrumentos e materiais necessários para executar meu trabalho.					
14. Sinto que passo muito tempo utilizando a internet para fins pessoais					

durante o meu horário de trabalho.					
15. Sinto que tenho autonomia no meu trabalho.					
16. Sinto que tenho um bom relacionamento com as pessoas com quem trabalho.					
17. Sinto que estou satisfeito(a) com o meu trabalho.					
18. Sinto que tenho boa produtividade no meu trabalho.					
19. Sinto que sou muito cobrado pelos outros no meu trabalho.					
20. Sinto que me cobro muito no meu trabalho.					
21. Sinto que as demandas da minha família afetam negativamente minha vida profissional.					
22. Sinto que as demandas do meu trabalho afetam negativamente minha vida familiar.					

23. Sinto que consigo equilibrar bem minha vida profissional e familiar.					
--	--	--	--	--	--

APÊNDICE F – QUESTIONÁRIO SOBRE BEM-ESTAR

Para finalizar, gostaríamos de saber sobre seus hábitos de vida atualmente.

1. Você pratica atividades físicas regulares segundo critério da OMS? (150 minutos de atividade física moderada por semana ou 75 minutos de atividade física intensa por semana)
 Sim
 Não

2. Você dedica quantas horas por semana em média para lazer? _____
(rolinho 0-168)

3. Em geral, quantas horas por dia você dorme? _____ (rolinho 0-168)

4. Como você define a qualidade do seu sono?
 Péssima
 Ruim
 Regular
 Boa
 Excelente

5. Como você considera a qualidade da sua alimentação?
 Péssima
 Ruim
 Regular
 Boa
 Excelente

6. Como você considera a qualidade da sua vida sexual?
 Péssima

- Ruim
- Regular
- Boa
- Excelente

7. Como você considera a qualidade do relacionamento com seus familiares e/ou companheiro(a)?

- Péssima
- Ruim
- Regular
- Boa
- Excelente

8. Como você considera a qualidade do relacionamento com seus amigos(as):

- Péssima
- Ruim
- Regular
- Boa
- Excelente

9. Você tem uma religião?

- Sim e frequento atividades da minha comunidade regularmente
- Sim e frequento atividades da minha comunidade raramente
- Sim, mas não frequento atividades da minha comunidade
- Não

10. Você se considera uma pessoa espiritualista (sendo espiritualidade definida por uma "propensão humana a buscar significado para a vida por meio de conceitos que transcendem o tangível, à procura de um sentido de conexão com algo maior que si próprio" - espiritualidade pode ou não estar ligada a uma vivência religiosa)?

Sim

Não

11. Você descreveria sua vida nesse momento como:

Predominantemente feliz

Nem feliz nem infeliz

Predominantemente infeliz

APÊNDICE G – MENSAGEM FINAL DOS QUESTIONÁRIOS

Você concluiu nossa pesquisa. Muito obrigado!

Se, ao responder o questionário, você sentiu necessidade de receber auxílio ou apoio ou se houver outras questões que possam ser esclarecidas, pode entrar em contato com a equipe de pesquisa através do e-mail pegaleve.homeoffice@gmail.com informando o seu código de identificação pessoal criado no início do questionário.

**ANEXO A – PEER SUPPORT INTERVENTION AS A TOOL TO ADDRESS
COLLEGE STUDENTS’ MENTAL HEALTH AMIDST THE COVID-19 PANDEMIC**

doi: 10.1177/0020-7640-2095-4468

ANEXO B – INVENTÁRIO DE BURNOUT DE COPENHAGEN

Burnout Pessoal

1. Com que frequência você se sente cansado (a)?

- Sempre
- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

2. Com que frequência você fica exausto (a) fisicamente?

- Sempre
- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

3. Com que frequência você fica exausto(a) emocionalmente?

- Sempre
- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

4. Com que frequência você pensa: “Eu não aguento mais”?

- Sempre
- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

5. Com que frequência você se sente esgotado(a)?

- Sempre
- Frequentemente

- Às vezes
- Raramente
- Nunca

6. Com que frequência você se sente fraco(a) e suscetível à doença?

- Sempre
- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

Burnout relacionado ao trabalho

7. Você se sente esgotado(a) no fim de um dia de trabalho?

- Sempre
- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

8. Você fica exausto(a) pela manhã ao pensar em mais um dia de trabalho?

- Sempre
- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

9. Você se sente mais cansado a cada hora de trabalho?

- Sempre
- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

10. Você tem energia suficiente para família e amigos durante os momentos de lazer?

- Sempre

- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

11. O seu trabalho é exaustivo emocionalmente?

- Em um grau muito alto
- Em um grau alto
- Em algum grau
- Em baixo grau
- Em um grau muito baixo

12. O seu trabalho lhe frustra?

- Em um grau muito alto
- Em um grau alto
- Em algum grau
- Em baixo grau
- Em um grau muito baixo

13. Você se sente esgotado por causa do seu trabalho?

- Em um grau muito alto
- Em um grau alto
- Em algum grau
- Em baixo grau
- Em um grau muito baixo

Burnout relacionado ao cliente

14. Você acha difícil trabalhar com pessoas?

- Em um grau muito alto
- Em um grau alto
- Em algum grau
- Em baixo grau
- Em um grau muito baixo

15. Trabalhar com pessoas suga a sua energia?

- Em um grau muito alto
- Em um grau alto
- Em algum grau
- Em baixo grau
- Em um grau muito baixo

16. Você acha frustrante trabalhar com pessoas?

- Em um grau muito alto
- Em um grau alto
- Em algum grau
- Em baixo grau
- Em um grau muito baixo

17. Você sente que está dando mais do que recebe quando você trabalha com as pessoas?

- Em um grau muito alto
- Em um grau alto
- Em algum grau
- Em baixo grau
- Em um grau muito baixo

18. Você se sente cansado(a) de trabalhar com pessoas?

- Sempre
- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

19. Você às vezes se pergunta quanto tempo será capaz de continuar trabalhando com pessoas?

- Sempre
- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

ANEXO C – QUESTIONÁRIO DE PROCRASTINAÇÃO IRRACIONAL

Responda as questões abaixo de acordo com o quanto você se identifica com cada uma das informações. Marque a alternativa que mais adequadamente indica o quanto a afirmação representa você.

	Muito raramente ou não me representa (1)	Raramente e me representa (2)	Às vezes me representa (3)	Frequentemente me representa (4)	Muito frequentemente ou sempre me representa (5)
1. Eu adio tarefas além do que é razoável.					
2. Eu frequentemente me arrependo de não começar as tarefas mais cedo.					
3. Existem aspectos da minha vida que eu deixo para depois, mesmo sabendo que não deveria.					
4. Eu adio tanto as coisas que o meu bem-estar ou eficiência são afetados sem necessidade.					
5. Ao final do dia, eu sei que poderia ter utilizado melhor meu tempo.					
6. Quando eu deveria fazer uma coisa, acabo fazendo outra.					

ANEXO D – COMPROVANTE DE ACEITE PARA PUBLICAÇÃO DO ARTIGO 1

JOEM Decision - JOEM-22-09571R1 - [EMID:c5827462e88fe445]

1 mensagem

JOEM Editorial Office <em@editorialmanager.com>
Responder a: JOEM Editorial Office <stacie.yuhasz@kwfco.com>
Para: Daniel Luccas Arenas <dan.arenas@gmail.com>

16 de fevereiro de 2022 18:28

CC: "Anna Viduani" <annaviduani@gmail.com>, "Ana Margareth Siqueira Bassols" <abassols@hcpa.edu.br>, "Simone Hauck" <shauck@hcpa.edu.br>

Dear Mr. Arenas,

I am pleased to tell you that Paul Brandt-Rauf has accepted your manuscript, "Work from home or bring home the work? Burnout and procrastination in Brazilian workers during the COVID-19 pandemic," for publication in JOEM. (Manuscript #JOEM-22-09571R1)

OPEN ACCESS

If you indicated in the revision stage that you would like your submission, if accepted, to be made open access, please go directly to step 2. If you have not yet indicated that you would like your accepted article to be open access, please follow the steps below to complete the process:

1. Notify the journal office via email that you would like this article to be available open access. Please send your Email to stacie.yuhasz@kwfco.com. Please include your article title and manuscript number.
2. A License to Publish (LTP) form must be completed for your submission to be made available open access. Please download the form from <http://links.lww.com/LWW-ES/A49>, sign it, and Email the completed form to the journal office.
3. You will be receiving an Open Access Publication Charge letter from the Journal's Publisher, Wolters Kluwer, with instructions on how to submit any open access charges. The email will be from publicationservices@copyright.com with the subject line "Please Submit Your Open Access Article Publication Charge(s)". **Please complete payment of the Open Access charges within 48 hours of receipt.**

Your paper will Publish-Ahead-of-Print (PAP) on the JOEM Website (<https://journals.lww.com/joem/toc/publishahead>), within 3 weeks. This post-acceptance/pre-proof version of your manuscript will be published online in this section and indexed by PubMed.

You will receive information about your proof from our publisher, Wolters Kluwer Health (Lippincott Williams & Wilkins). Page proofs should arrive via e-mail in approximately 3 weeks.


Should you have any questions or issues, please feel free to contact me.

Thank you very much for your contribution to JOEM.

Best regards,

Stacieann Yuhasz, PhD
Managing Editor
Journal of Occupational and Environmental Medicine

ANEXO E – COMPROVANTE DE SUBMISSÃO DO ARTIGO 2

 **Journal of Child and Family Studies (JCFS)** <em@editorialmanager.com> 7 de dez. de 2021 11:19 (há 5 dias) ☆ ↶ ⋮
📧 para mim ▾

🌐 inglês ▾ > português ▾ [Traduzir mensagem](#) [Desativar para: inglês](#) ✕

Dear Mr. Arenas,

Thank you for submitting your manuscript, Burnout in Brazilian women working from home during the COVID-19 pandemic: the role of motherhood, to Journal of Child and Family Studies.

The submission id is: JCFS-D-21-01062

Please refer to this number in any future correspondence.

During the review process, you can keep track of the status of your manuscript by accessing the Journal's website.

Your username is: dan.arenas@gmail.com

If you forgot your password, you can click the 'Send Login Details' link on the EM Login page at <https://www.editorialmanager.com/jcfs/>.

Should you require any further assistance please feel free to e-mail the Editorial Office by clicking on "Contact Us" in the menu bar at the top of the screen.

With kind regards,
Springer Journals Editorial Office
Journal of Child and Family Studies