

BURNOUT NO CONTEXTO DO HOME OFFICE: DESAFIOS PSICOSSOCIAIS E IMPLICAÇÕES PARA A SAÚDE OCUPACIONAL

Larissa Lacerda Lodonio¹, Joanderson Nunes Cardoso², David Nilson Gondim Alves¹, Rodrigo Toscano de Brito¹, Valéria Sampaio Freire Alencar¹, Laís Raquel Dantas de Oliveira³, Maria Jeanne Alencar Tavares⁴, Uilna Natércia Soares Feitosa⁵, Janaina Farias Rebouças⁶, Cícera Janielly de Matos Cassiano Pinheiro⁷

Resumo: Introdução: O burnout emerge no home office com um novo desafio que é marcado pela exaustão emocional e física. Assim, é preciso rever as políticas organizacionais para prática do autocuidado e regulamentações específicas para esta nova realidade. Objetivo: Descrever o que há na literatura sobre os impactos do burnout nos colaboradores que trabalham no home office. Método: Revisão integrativa da literatura, realizada entre os meses de julho a outubro do ano 2025. Nas bases de dados BVS, PUBMED e Periódicos da Capes, por meio dos descritores: burnout AND home office. Com os seguintes critérios de elegibilidade: artigos completos publicados na íntegra, disponíveis gratuitamente em meio digital, com data de publicação dos

-
- 1 Acadêmico de Medicina pela Faculdade de Medicina de Juazeiro do Norte – IDOMED, Juazeiro do Norte-Ce, Brasil.
 - 2 Mestre em Ciências da Saúde pela Faculdade de Medicina de Barbalha – FAMED. Barbalha-Ce, Brasil.
 - 3 Acadêmica de Medicina pela Faculdade de Medicina de Santa Maria – UNIFSM, Cajazeiras-PB, Brasil.
 - 4 Enfermeira pela Universidade Federal de Pernambuco (2001) e Mestra pela Universidade Tecnológica Intercontinental, especialista em obstetrícia, em ensino profissionalizante da enfermagem, em docência do ensino superior. e especialista em infecção hospitalar.
 - 5 Doutora em ciências da Saúde na área de investigação clínica pela Faculdade de Medicina do ABC. Enfermeira pela Universidade de Fortaleza.
 - 6 Enfermeira pela Universidade de Fortaleza (2001). Mestre em Saúde da Família do Programa de Pós- Graduação stricto sensu da Universidade Estácio de Sá (2017).
 - 7 Mestre em Saúde da Família pela UNESA. Enfermeira Graduada pela Universidade Regional do Cariri – URCA. Especialização em Saúde da Família pela Faculdade Integrada de Patos (FIP).

últimos cinco anos. Ao final após análise minuciosa dos artigos foram incluídos nesta pesquisa 35 estudos. Resultados/discussão: É importante observar que o home office não afeta todos da mesma forma, dependendo do equilíbrio das demandas laborais e dos recursos disponíveis para os indivíduos. As mulheres sofrem consideravelmente mais riscos de desenvolver o burnout devido à sobrecarga de tarefas domésticas, em contrapartida os homens sofrem mais devido à perda do suporte organizacional. Outro ponto que deve ser levado em consideração é a infraestrutura e ergonomia, tendo em vista que o imprevisto da mobília para desempenhar o trabalho pode gerar riscos físicos, afetando a resposta cerebral ao estresse. Considerações finais: Se faz necessário a criação de legislações para o modelo home office na busca de preservar a saúde mental e direitos desses colaboradores, favorecendo o progresso da sustentabilidade do teletrabalho.

Palavras-chave: burnout; home office; estresse; pandemia; trabalho.

BURNOUT IN THE HOME OFFICE CONTEXT: PSYCHOSOCIAL CHALLENGES AND IMPLICATIONS FOR OCCUPATIONAL HEALTH

Abstract: Introduction: Burnout emerges in the home office setting as a new challenge characterized by emotional and physical exhaustion. Consequently, it is necessary to review organizational policies regarding self-care practices and specific regulations for this new reality. Objective: To describe existing literature on the impact of burnout on employees working from home. Method: An integrative literature review conducted between July and October 2025 using the BVS, PubMed, and Capes Periodicals databases, with the search terms “burnout” AND “home office.” Eligibility criteria included full-text articles available digitally at no cost, published within the last five years. Following a thorough analysis, 35 studies were included in this research. Results/Discussion: It is important to note that working from home does not affect everyone in the same way; the impact depends on the balance between work demands and the resources available to individuals. Women face a significantly higher risk of developing burnout due to the burden of domestic tasks, whereas men are more affected by the loss of organizational support. Infrastructure and ergonomics must also be considered, as inadequate furniture for performing work tasks can create physical risks, thereby affecting the brain’s stress response. Final Considerations: Legislation specific to the home office model is needed to safeguard the mental health and rights of these employees, thereby fostering the sustainability of telework.

Keywords: burnout; home office; stress; pandemic; work.

INTRODUÇÃO

Na atualidade, as transformações do mundo do trabalho impulsionadas pela disseminação do home office e do teletrabalho consolidaram a síndrome de Burnout como um dos principais desafios psicossociais enfrentados pelas organizações e pela saúde pública (Barros; Freitas, 2021; Silva; Martins, 2023). A transição acelerada do ambiente corporativo presencial para o home office trouxe muitas mudanças para as dinâmicas do trabalho, causando um aumento

do horário de trabalho e diminuindo as fronteiras da vida pessoal e profissional (Carvalho; Pontes, 2019; Sizenando; Torres, 2025).

Nesse contexto, é indispensável alinhar a análise à classificação oficial da Organização Mundial de Saúde (OMS), que na Classificação Internacional de Doenças (CID-11, código QD85) define Burnout estritamente como um fenômeno ocupacional. A OMS especifica que o Burnout é resultado do estresse crônico no local de trabalho que não foi associado como deveria, manifestando em três dimensões: sensação de esgotamento ou exaustão emocional, aumento de distanciamento mental do trabalho, despersonalização e cinismo ligado ao trabalho e falta de realização profissional. Sendo assim, o Burnout não deve ser assimilado como um sinônimo genérico de sofrimento psíquico, ansiedade ou fadiga pontual, mas sim como uma resposta estruturada ao estresse ocupacional crônico.

Além disso, a investigação sobre os impactos do trabalho remoto na saúde mental ganha fundamentação sólida a partir do Modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (Job Demands Resources- JD – R). De acordo com a teoria JD-R, o ambiente de trabalho engloba dois conjunto de condições: as demandas de trabalho (aspectos psíquicos, psicológicos, sociais ou organizacionais que exigem esforço sustentado, causando custos fisiológicos e neurológicos) e os recursos de trabalho (aspectos que reduzem demandas, auxilia no processo de bater metas e estimulam o desenvolvimento pessoal) (Ji *et al.*, 2023; Meng *et al.*, 2025). O home office manifesta uma natureza ambivalente: quando as demandas remotas excedem os recursos disponíveis, surge um processo de desgaste que leva à exaustão e ao Burnout, por outro lado quando há autonomia, suporte social e infraestrutura, o trabalho remoto atua como um fator de proteção e engajamento.

A literatura destaca que os fatores estressantes mais frequentes do home office é a fadiga pelo uso continuado de telas, a escassez de privacidade e o excesso de monitoramento digital (Carvalho; Pontes, 2019). Problemas ergonômicos e a utilização de mobília improvisada acarretam dores físicas e impactos cognitivos que desestabiliza o manejo do estresse (Gonçalves, 2022; Marques *et al.*, 2022). Além disso, o home office evidencia a desigualdade de gêneros, tendo em vista que as mulheres relatam níveis maiores de exaustão emocional devido à dupla jornada de trabalho e da sobreposição de tarefas domésticas e profissionais (Makoski, 2021). Por sua vez, estratégias como pausas programadas, autocuidado e ergonomia adequadas surgem como recursos protetores (Martins; Almeida, 2022; Pereira; Souza, 2022).

No Brasil, a ausência de regulamentação específica e a frágil efetivação do “direito à desconexão” agravam o adoecimento ocupacional, deixando de assegurar os períodos mínimos de descanso (Oliveira *et al.*, 2024; Velasco *et al.*, 2022). A frequente transferência dos custos operacionais e tecnológicos para os colaboradores acentua desigualdades e aumenta o risco de Burnout (Oliveira; Costa, 2022; Soares; Moura, 2020).

Assim, esse trabalho visa analisar, por meio de uma revisão integrativa, os fatores de risco e de proteção associados ao desenvolvimento e à prevenção do burnout no teletrabalho, considerando as especificidades de gênero, categoria profissional e contexto temporal.

MÉTODO

Este estudo é uma revisão integrativa da literatura, que tem como princípios básicos a junção das mais variadas ideias já publicadas por autores especialistas em determinados assuntos. Segundo Souza, Silva e Carvalho (2010), a revisão integrativa segue seis fases importantes: 1 - Elaboração da pergunta norteadora; 2 - Busca na literatura dos dados pertinentes a pesquisa; 3 - Coleta de dados com extração das informações relevantes para pesquisa; 4 - Análise crítica dos estudos selecionados; 5 - Discussão dos resultados com interpretação e síntese das evidências encontradas. 6 - Apresentação/publicação da revisão integrativa.

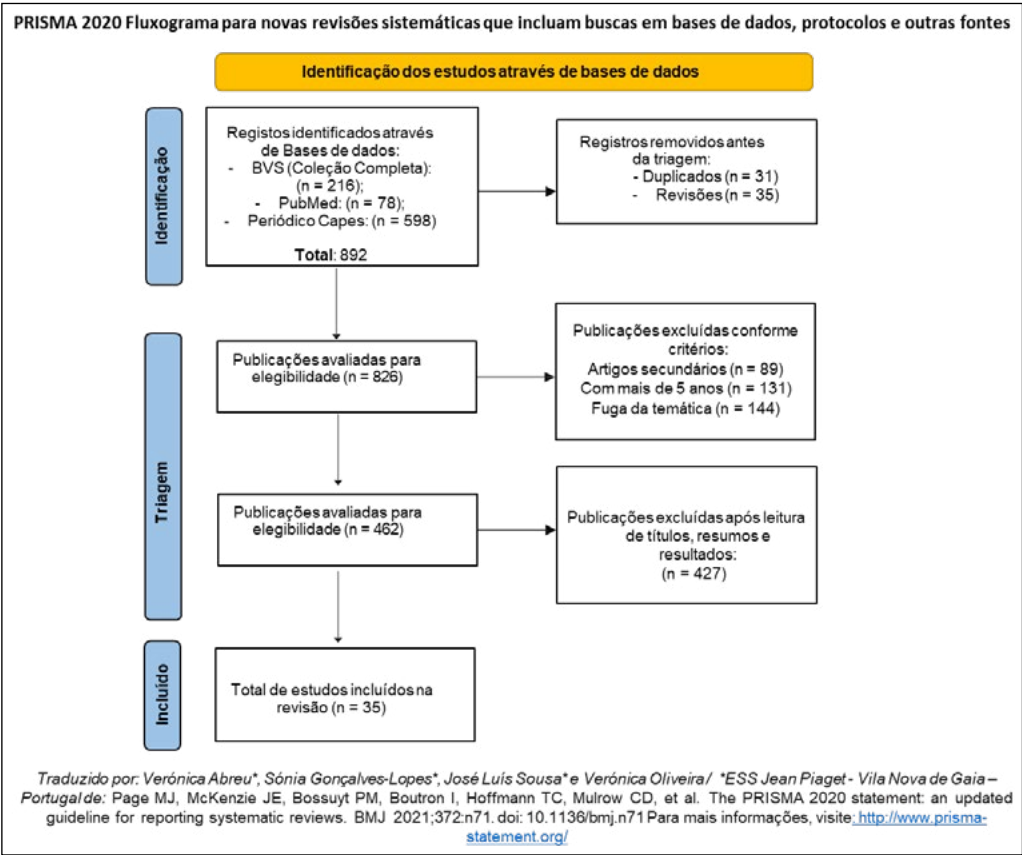
As bases de dados utilizadas foram a Biblioteca Virtual da Saúde (BVS), PubMed e Portal de Periódicos da CAPES. Para localização de um número expressivo de artigos, foram utilizados os seguintes DeCS (Descritores da Saúde): burnout *AND* home office; agrupados pelo operador booleano *AND*. Os seguintes critérios de inclusão foram elencados para este estudo: artigos completos publicados na íntegra, disponíveis gratuitamente em meio digital, com data de publicação dos últimos cinco anos. Foram excluídos, artigos secundários e editoriais e que fugissem da temática central da pesquisa. A coleta de dados ocorreu entre os meses de julho a outubro do ano 2025.

Esta pesquisa, apesar de não ter sido realizada diretamente com seres humanos, buscou utilizar artigos científicos que em sua íntegra ao longo da coleta de dados, com as pessoas, respeitaram todos os preceitos éticos contidos na resolução 466/12. Esta que versa sobre os direitos e deveres que devem ser garantidos durante a realização de pesquisas com seres humanos.

RESULTADOS

Na busca de melhor exemplificação do processo para coleta dos artigos que foram incluídos nesta pesquisa. Foi utilizado o Fluxograma PRISMA (Figura 1), este que é amplamente apresentado nas mais variadas revisões de literatura. Com o foco de mostrar ao leitor os passos seguidos pelos pesquisadores até a chegada do resultado final, que são os artigos que compuseram a discussão.

Figura 1: Fluxograma representativo das coletas de dados nas bases de dados conforme a utilização dos descritores: burnout AND home office



Fonte: Própria autoria (2025).

No primeiro momento com a utilização dos descritores supracitados, foram localizados 892 estudos. Após aplicação dos critérios de elegibilidade citados anteriormente, restaram o total de 462 pesquisas. Essas foram submetidas a avaliação a cegas para extração com precisão do maior número de estudos que pudessem compor a discussão deste estudo. Ao final os autores entraram em consenso e foram incluídos para construção do processo de discussão o total de 35 trabalhos.

DISCUSSÃO

O impacto do home office na saúde mental e no desempenho dos colaboradores não é algo que ocorre de maneira homogênea, sendo influenciado pela interação dinâmica das demandas impostas pelo trabalho remoto e dos

recursos que são disponibilizados pelas empresas e pelo ambiente doméstico (Meng *et al.*, 2025; Sánchez-Toledo Ledesma, 2021).

As demandas do trabalho remoto estão relacionadas aos fatores organizacionais, tecnológicos e físicos que exigem esforço cognitivo e emocional contínuo, atuando como fatores diretos dos dois aspectos do Burnout: a exaustão emocional e a despersonalização/cinismo (Ji *et al.*, 2023). Entre os principais estressores expostos na literatura, a diminuição de fronteira entre a vida pessoal e a vida profissional se destaca como o elemento mais crítico. A falta de horário definido e a expectativa de estar sempre disponível entram em conflito com a vida privada, dificultando o descanso pleno do colaborador (Santana; Roazzi, 2021; Santos; Almeida; Menegazzi, 2022). A falta de limites físicos faz com que o trabalho invada o espaço privado, causando um desgaste emocional (Barros; Freitas, 2021; Silva; Martins, 2023).

Em relação ao âmbito tecnológico, a tecnofadiga e a exposição ao estresse tecnológico se manifesta pela sobrecarga de informações, reuniões virtuais e ao excesso de telas (Da *et al.*, 2022). Estudos revelam que o controle excessivo, a supervigilância digital de metas e a falta de autonomia estão relacionadas negativamente à satisfação no trabalho, induzindo o distanciamento afetivo e o cinismo ocupacional (Gerich, 2023; Carvalho; Pontes, 2019). Além disso, o cyberbullying aumentam a sensação de desamparo e elevam o risco de despersonalização nas relações profissionais (Cheung, 2024).

No plano físico e ambiental, o estresse no home office é amplificado por inadequações ergonômicas e domésticas. O uso de mobília improvisada, a falta de iluminação e ventilação adequada e ausência de privacidade (ruídos e aglomeração familiar) atuam como estressores ambientais (Stroom; Eichholtz; Kok, 2024; Weber *et al.*, 2023). Essas condições se relacionam diretamente com dores musculoesqueléticas e fadiga crônica, deixando em evidência as negligências das condições ergonômicas que aceleram a transição do cansaço físico para a exaustão emocional do burnout (Tump *et al.*, 2022). Assim, a precarização das condições de trabalho, expressa pela transferência dos custos operacionais da empresa (energia, internet, infraestrutura) para os colaboradores, potencializa o sentimento de desvalorização (Canavesi; Vizzaccaro-Amaral, 2020; Sizenando; Torres, 2025).

Em contrapartida às demandas, a teoria JD-R postula que a presença de recursos adequados amortece o impacto dos estressores e promove o engajamento no trabalho, atuando como um fator protetor muito importante contra a redução da eficácia profissional (Ji *et al.*, 2023). Nas empresas, trocar a cobrança e o controle excessivo por uma gestão baseada em confiança, liberdade e apoio técnico se mostrou muito mais eficiente para cuidar da saúde de quem trabalha em home office (Gerich, 2023; Meng *et al.*, 2025). Sendo assim, a disponibilidade de suporte social por parte dos gestores e colegas atua como um fator protetivo contra o isolamento profissional (Balhatchet *et al.*, 2024).

No que se diz em relação ao âmbito individual e comportamental, a literatura aponta o papel protetor de ações de autocuidado e de regulação emocional. A prática regular de exercício físico atua como uma ferramenta muito útil contra o sedentarismo e cansaço excessivo (Alonso *et al.*, 2025; Kawada, 2020). Além disso, as técnicas de enfrentamento do estresse, como o mindfulness, redução do tempo de telas fora do horário de trabalho e o uso de vídeos ou áudios de relaxamento mostram bons resultados para diminuir a fadiga mental e aumentar a produtividade do trabalho (Pereira; Ribeiro, 2022; Ghadiri; Sturz; Mohajerzad, 2022).

Um achado muito importante foi encontrado em relação às dinâmicas familiares. Mesmo que a presença dos filhos possa ser interpretada como uma demanda a mais, estudos vêm mostrando o “paradoxo do ganho” onde acompanhar o desenvolvimento das crianças pode se tornar um fator de bem-estar e não apenas de desgaste para os pais que possuem inteligência emocional (Wang; Bai, 2024; Henter; Nastasa, 2021).

Por fim, no âmbito institucional e legislativo, garantir o direito à desconexão é a medida mais urgente. No Brasil, a falta de leis específicas para delimitar a jornada remota favorece a perpetuação de estresse ocupacional. A garantia de pausas obrigatórias e a delimitação clara de horários de descanso são imprescindíveis para garantir a desconexão mental necessárias para a recuperação mental do trabalhador (Oliveira *et al.*, 2024; Velasco; Paixão; Silva, 2022; Silva; Nunes, 2024).

Em relação às especificidades ocupacionais, os professores universitários se destacam como um grupo de extrema vulnerabilidade. Nesses profissionais, o Burnout se manifesta principalmente por meio de sintoma psicossomáticos, como cefaleia, insônia e distúrbios gastrointestinais, que são agravados pela instabilidade contratual (vínculos temporários) e pela exigência de adaptação tecnológica sem o suporte da instituição (Benítez Salinas, 2024; Tanimoto; Richter; Lindfors, 2023; Soares; Moura, 2020). Em relação aos bancários, o conflito de papéis e a pressão para alcançar metas impostas durante o trabalho remoto geram elevados níveis de estresse parental e profissional, prejudicando a eficiência no trabalho (Nguyen, 2021). Já em relação aos profissionais da saúde em teleatendimento, o principal fator estressor foi o isolamento do ambiente clínico tradicional, comprometendo a saúde mental (Balhatchet *et al.*, 2024; Martins; Almeida, 2022).

Em relação às diferenças de gênero, as evidências apontam que o burnout afeta mulheres e homens de maneira diferente. As mulheres enfrentam um risco muito maior para desenvolver exaustão emocional em virtude do acúmulo desproporcional do trabalho doméstico, cuidado com os filhos e demandas profissionais, situação que se intensificou na pandemia (Borges, 2022; Bezak *et al.*, 2022; Makoski, 2021). Em contrapartida, em homens o trabalho remoto revela maior propensão ao cinismo e despersonalização, causando um afastamento emocional do trabalho e das pessoas, consequências do isolamento

social, perda do ambiente de convivência masculina e menor busca de suporte organizacional (Raišienė *et al.*, 2023).

Por fim, é essencial diferenciar o momento em que cada estudo foi realizado. As pesquisas feitas no pico da pandemia capturaram um home office emergencial e sem planejamento, marcado pelo confinamento, pelo medo da doença e pelo fechamento das escolas, momentos em que o estresse vinha diretamente da situação de crise (Da *et al.*, 2022; Alonso *et al.*, 2025). Por outro lado, os estudos pós-pandemia retratam um trabalho remoto ou híbrido mais estruturado, no qual o burnout está menos relacionado ao vírus e mais à cultura das empresas, como a cobrança e vigilância exageradas, a precarização e a falta de limites claros para o descanso (Gerich, 2023; Meng *et al.*, 2025). Compreender essa diferença no tempo é fundamental para criar soluções de saúde ocupacional que funcionem no cenário atual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim, ficou evidenciado que o home office não é intrinsecamente benéfico ou maléfico. Quando é regido por jornadas ilimitadas de trabalho, vigilância digital coercitiva, inadequação ergonômica e invisibilidade de desigualdade de gênero, o trabalho home office proporciona uma exaustão emocional. Por outro lado, quando é estruturado com autonomia, suporte social, instalações adequadas e liderança de confiança, o home office se torna um recurso que protege a saúde mental do trabalhador.

Para a implementação na prática, destaca-se a urgência de: 1) Regulamentar e fiscalizar o 'direito à desconexão' no Brasil, estabelecendo limites rígidos para a jornada digital; 2) Implementar políticas organizacionais sensíveis às questões de gênero e às demandas familiares; 3) Prover suporte ergonômico, tecnológico e financeiro aos colaboradores remotos; e 4) Estimular modelos híbridos de trabalho que conciliem a flexibilidade do ambiente doméstico com a interação social do ambiente presencial.

As limitações deste estudo residem na prevalência de pesquisas transversais na amostra analisada, o que restringe a inferência de causalidade direta. Recomenda-se para investigações futuras a condução de estudos longitudinais e de intervenção que avaliem a eficácia de políticas organizacionais específicas de desconexão e programas de saúde mental na redução dos índices de burnout a longo prazo.

REFERÊNCIAS

ALONSO, A. C. *et al.* Lessons for the COVID era and beyond: The impact of inactive lifestyle and mental health events on burnout syndrome in university professors working from home during the pandemic. **Heliyon**, v. 11, e42256, 2025.

BALHATCHET, B.; SCHÜTZE, H.; WILLIAMS, N. "Hey, can I go home?": a qualitative case study of wellbeing and the work environment in surgical training. **Korean Journal of Medical Education**, v. 36, n. 4, p. 401-414, 2024.

BARROS, J.; FREITAS, A. Home office e exaustão emocional: estudo de caso em empresas de tecnologia. **Revista Gestão & Trabalho**, v. 10, n. 2, p. 55-70, 2021.

BENÍTEZ, S. D. Impacto del teletrabajo en el estrés laboral de docentes universitarios por el covid-19. **RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo**, v. 14, n. 28, e606, 2024.

BEZAK, E. *et al.* The Biggest Challenges Resulting from the COVID-19 Pandemic on Gender-Related Work from Home in Biomedical Fields – World-Wide Qualitative Survey Analysis. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 5, p. 3109, 2022.

BORGES, A. C. S. Trabalho home office e os reflexos na vida pessoal e profissional das mulheres durante a pandemia de covid19. **Revista GESTO**, v. 10, n. 2, p. 61-74, 2022.

CANAVESI, B. L.; VIZZACCARO-AMARAL, A. L. Análise da produção técnico-científica a respeito do sofrimento psíquico de trabalhadores em home office, no brasil, em meio à pandemia de covid-19. In: Anais do 9º Coninter. **Anais...** Campos dos Goytacazes (RJ) UENF, 2020.

CARVALHO, R.; PONTES, L. Home office e burnout: estudo exploratório com profissionais de marketing digital. **Revista Administração em Debate**, v. 11, n. 1, p. 33-50, 2019.

CHEUNG, V. K. L. Practical Considerations of Workplace Wellbeing Management under Post-Pandemic Work-from-Home Conditions. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 21, n. 7, p. 924, 2024.

DA, S. *et al.* To Change or Not to Change: A Study of Workplace Change during the COVID-19 Pandemic. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 4, p. 1982, 2022.

GERICH, J. Prepared for Home-Based Telework? The Relation between Telework Experience and Successful Workplace Arrangements for Home-Based Telework During the COVID-19 Pandemic. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 65, n. 11, 2023.

GHADIRI, A.; STURZ, D. L.; MOHAJERZAD, Hadjar. Associations between Health Education and Mental Health, Burnout, and Work Engagement by Application of Audiovisual Stimulation. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 15, p. 9370, 2022.

GONÇALVES, M. E. **Home office e burnout**: uma revisão sistemática da literatura. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022.

HENTER, R.; NASTASA, L. E. Parents' Emotion Management for Personal Well-Being When Challenged by Their Online Work and Their Children's Online School. **Frontiers in Psychology**, v. 12, art. 751153, 2021.

Jl, T. *et al.* Walking the tightrope between work and home: the role of job/home resources in the relation between job/home demands and employee health and well-being. **Industrial Health**, v. 61, n. 1, p. 24-39, 2023.

KAWADA, T. Telework and Work-Related Well-Being. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 62, n. 10, e598, 2020.

LEDESMA, Agustín María Sánchez-Toledo. Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. **Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo**, v. 30, n. 2, p. 244-264, 2021.

MAKOSKI, E. **Síndrome de Burnout e home office**: um estudo com trabalhadores durante a pandemia de covid-19. 2021. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2021.

MARTINS, L.; ALMEIDA, F. Burnout em profissionais de saúde durante o home office na pandemia de Covid-19. **Revista Saúde e Sociedade**, v. 31, n. 4, p. 77-92, 2022.

MENG, J. *et al.* White-Collar Workers in the Post-Pandemic Era: A Review of Risk and Protective Factors for Mental Well-Being. **Behavioral Sciences**, v. 15, n. 10, p. 1313, 2025.

NGUYEN, H. N. Burnout, inter-role conflicts, and job performance among bankers who have children during social isolation. **Banks and Bank Systems**, v. 16, n. 4, p. 137-148, 2021.

OLIVEIRA, A. F. *et al.*, Percepção de estresse, síndrome de burnout e estratégias de enfrentamento em cuidadores de pessoas idosas institucionalizadas: estudo de correlação. **Revista Kairós Gerontologia**, v. 27, n. 3, p. 45-62, 2024.

OLIVEIRA, F.; COSTA, R. Direito à desconexão e burnout: impactos do home office no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 47, n. 3, p. 89-110, 2022.

PEREIRA, Ana Cláudia; SOUZA, Mariana Alves de. Burnout e trabalho remoto: desafios da saúde mental em tempos de pandemia. **Revista Psicologia em Foco**, v. 13, n. 2, p. 45-60, 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11)**. Código QD85: Burnout. Genebra: OMS, 2019/2022.

PEREIRA, A. C.; SOUZA, M. A. Burnout e trabalho remoto: desafios da saúde mental em tempos de pandemia. **Revista Psicologia em Foco**, v. 13, n. 2, p. 45-60, 2022.

PEREIRA, D. S.; RIBEIRO, F. S. The Imminent Fall of Home-Office Workers During COVID-19 Outbreak: Suggestions to Cope With Burnout. **Frontiers in Psychology**, v. 13, art. 647418, 2022.

RAIŠIENĖ, A. G. *et al.* Occupational Stress-Induced Consequences to Employees in the Context of Teleworking from Home: A Preliminary Study. **Administrative Sciences**, v. 13, n. 2, art. 55, 2023.

SANTANA, A. N.; ROAZZI, A. Home Office e COVID-19: Investigação Meta-analítica dos Efeitos de Trabalhar de Casa. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 4, p. 1731-1738, 2021.

SANTOS, D. Y. S.; ALMEIDA, D. M.; MENEGAZZI, R. B. Uma análise do home office e dos seus impactos causados no âmbito do conflito trabalho-família. **Revista Expectativa**, v. 21, n. 2, p. 140-155, 2022.

SILVA, L. D.; NUNES, R. Regulamentação do teletrabalho e o direito à desconexão. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, v. 50, n. 2, p. 112-130, 2024.

SILVA, J. P.; MARTINS, C. Home office e saúde mental: uma análise sobre burnout em profissionais de tecnologia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, n. 1, p. 120-135, 2023.

SIZENANDO, E. F. M.; TORRES, S. M. O alto índice de burnout, home office e o direito à desconexão como um direito fundamental e humano. **RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar**, v. 6, n. 1, 2025. DOI: <https://doi.org/10.47820/recima21.v6i1.6161>.

SOARES, D.; MOURA, T. Burnout e home office: uma análise da saúde mental de professores universitários. **Revista Educação & Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 101-118, 2020.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein (São Paulo)*, v. 8, n. 1, p. 102-106, 2010.

STROOM, M.; EICHHOLTZ, P.; KOK, N. Does working from home work? That depends on the home. **PLOS ONE**, v. 19, n. 8, e0306475, 2024.

TANIMOTO, A. S.; RICHTER, A.; LINDFORS, P. How do Effort, Reward, and Their Combined Effects Predict Burnout, Self-rated Health, and Work-family Conflict Among Permanent and Fixed-term Faculty?. **Annals of Work Exposures and Health**, v. 67, n. 4, p. 462-472, 2023.

TUMP, D. *et al.* Stressors and Destressors in Working From Home Based on Context and Physiology From Self-Reports and Smartwatch Measurements: International Observational Study Trial. **JMIR Formative Research**, v. 6, n. 11, e38562, 2022.

VELASCO, C. C. F. B.; PAIXÃO, J. M. P.; SILVA, L. D. V. O home-office como potencializador da síndrome de burnout e o direito a desconexão como medida preventiva. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 8, n. 1, p. 01–21, 2022.

WANG, Z.; BAI, X. Recharging exhausted parents: How and when involvement in children's education increases working parents' flourishing at home and engagement at work. **PsyCh Journal**, v. 13, n. 5, p. 780–795, 2024.

WEBER, C. *et al.* Work fatigue during COVID-19 lockdown teleworking: the role of psychosocial, environmental, and social working conditions. **Frontiers in Psychology**, v. 14, art. 1155118, 2023.