

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MARCOS JOSÉ DE OLIVEIRA
MARLY MARIA DA SILVA DIAS SOARES
STEFFANY CARLA PINHEIRO DE SOUZA

**IMPACTOS DA SÍNDROME DE BURNOUT EM
TEMPOS DE HOME OFFICE**

RECIFE
2025

MARCOS JOSÉ DE OLIVEIRA

MARLY MARIA DA SILVA DIAS SOARES

STEFFANY CARLA PINHEIRO DE SOUZA

IMPACTOS DA SÍNDROME DE BURNOUT EM TEMPOS DE HOME OFFICE

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Centro Universitário Brasileiro -
UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel(a) em Administração de
Empresas.

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE

2025

MARCOS JOSÉ DE OLIVEIRA
MARLY MARIA DA SILVA DIAS SOARES
STEFFANY CARLA PINHEIRO DE SOUZA

IMPACTOS DA SÍNDROME DE BURNOUT EM TEMPOS DE HOME OFFICE

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado
ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel(a) em Administração de Empresas.

Prof. Dr. Jadson Freire da Silva (Orientador)
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Prof. Dr. Bruno Melo Moura
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Prof. Dr. Hugo Christian de Oliveira Felix
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Recife, ____ de _____ de 2025.

NOTA: _____

Dedico esse trabalho aos meus pais, por me ensinarem o valor do esforço, e aos meus filhos, por darem sentido a cada conquista.

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos à minha mãe, que me criou com tanta dificuldade e que hoje não está entre nós para presenciar esta conquista. À minha esposa e aos meus filhos, pelo apoio e inspiração. À minha família e aos amigos, pelo companheirismo. Aos meus colegas de faculdade, em especial à Marly e à Steffany, que fizeram este trabalho comigo. Aos professores e ao orientador Jadson, pelas dicas de ajuste. Finalmente, agradeço a Deus por me conceder a oportunidade de concluir este curso e por me guiar nessa jornada.

Marcos José De Oliveira

Agradeço a Deus, por me conceder sabedoria e força para superar cada desafio ao longo dessa jornada. À minha mãe, minha base e maior exemplo de coragem, sou eternamente grata pelos ensinamentos e pelo amor incondicional. Ao meu noivo Michel, meu porto seguro, obrigada por estar ao meu lado nos momentos mais difíceis, por me incentivar a seguir em frente e acreditar no meu potencial. Seu apoio foi fundamental para que eu não desistisse. À minha tia Cleide, que sempre esteve presente com palavras de encorajamento e gestos de carinho, meu sincero agradecimento. Seu cuidado fez toda a diferença ao longo dessa caminhada. A todos vocês, minha eterna gratidão. Este trabalho é resultado do amor e apoio que recebi de cada um. Amo vocês!

Marly Maria Da Silva Dias Soares

Agradeço a Deus por me guiar e fortalecer a cada passo desta jornada. Aos meus pais, minha eterna gratidão pelo amor incondicional, pelo apoio constante e por nunca deixarem de acreditar em mim. Esta conquista reflete os valores que aprendi com vocês e que levo comigo em tudo o que faço. Ao meu irmão, meu melhor amigo, que, com seu exemplo de vida, me inspira todos os dias a nunca desistir dos meus sonhos. A William, meu esposo, que esteve ao meu lado em cada etapa segurando minha mão com amor, paciência e parceria. Obrigada por ser meu porto seguro e por tornar possível cada passo dessa caminhada. E à minha filha, Evellyn, minha fonte diária de força e inspiração: é por você, e por nós, que sigo em frente. Esta vitória é nossa. Obrigada por acreditarem em mim e por fazerem parte da realização deste sonho.

Steffany Carla Pinheiro De Souza

RESUMO

O Trabalho tem como objetivo analisar os efeitos da síndrome de burnout entre profissionais que atuam remotamente, especialmente após a pandemia de COVID-19. O estudo parte do contexto em que o trabalho remoto, embora traga benefícios como flexibilidade e economia de tempo, também intensifica fatores de risco à saúde mental, como sobrecarga, isolamento e dificuldade em separar vida profissional e pessoal.

A pesquisa de natureza exploratória e abordagem qualiquantitativa, foi realizada por meio de levantamento bibliográfico entre os anos de 2020 e 2025, utilizando como base o Google Acadêmico. Foram analisados 25 artigos acadêmicos, que permitiram identificar que o home office apesar de não ser o causador direto do burnout, favorece o surgimento de sintomas como estresse, exaustão e desmotivação.

Os dados revelam que a ausência de regulamentação específica e políticas organizacionais voltadas ao bem-estar dos colaboradores agrava a vulnerabilidade desses profissionais. Além disso, destaca-se o impacto mais acentuado em mulheres, docentes e profissionais da saúde, que enfrentam jornadas intensas e múltiplas responsabilidades.

Como conclusão, o trabalho enfatiza a importância de medidas preventivas como o direito à desconexão, intervenções organizacionais e promoção da saúde mental. Recomenda-se também que futuras pesquisas aprofundem o papel das lideranças e explorem alternativas inclusivas e sustentáveis para o trabalho remoto.

PALAVRAS-CHAVE: Síndrome de Burnout, Home Office, Saúde Mental, Esgotamento Profissional, Direito à Desconexão.

ABSTRACT

The study aims to analyze the effects of burnout syndrome among professionals who work remotely, especially after the COVID-19 pandemic. The study is based on the context in which remote work, although it brings benefits such as flexibility and time savings, also intensifies risk factors for mental health, such as overload, isolation and difficulty in separating professional and personal life.

The exploratory research with a qualitative and quantitative approach was carried out through a bibliographic survey between the years 2020 and 2025, using Google Scholar as a basis. Twenty-five academic articles were analyzed, which allowed us to identify that, although home office is not the direct cause of burnout, it favors the emergence of symptoms such as stress, exhaustion and demotivation.

The data reveal that the lack of specific regulations and organizational policies aimed at the well-being of employees aggravates the vulnerability of these professionals. In addition, the more pronounced impact on women, teachers and health professionals, who face intense workdays and multiple responsibilities, stands out. In conclusion, the paper emphasizes the importance of preventive measures such as the right to disconnect, organizational interventions, and mental health promotion. It is also recommended that future research deepen the role of leadership and explore inclusive and sustainable alternatives for remote work.

KEYWORDS: Burnout Syndrome, Home Office, Mental Health, Professional Burnout, Right to Disconnect.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1	TRABALHO REMOTO E SUAS CARACTERÍSTICAS.....	10
2.2	O QUE É SÍNDROME DE BURNOUT?	11
2.3	PREVENÇÃO DO BURNOUT NOS COLABORADORES	13
3	METODOLOGIA	15
3.1	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	15
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	17
4.1	RESULTADOS DA PESQUISA	17
4.2	DISCUSSÃO	18
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
	REFERÊNCIAS	25

1 INTRODUÇÃO

Em 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a COVID-19 como uma pandemia. Esse evento causou uma mudança drástica em todo o mundo, precisando adotar medidas de afastamento social, modificando a forma de executar as atividades e foi recomendado que vários tipos de trabalhos fossem realizados de casa, no formato home office (1).

Percebe-se que as empresas estão cada vez mais optando pelo modelo de trabalho remoto. Isso proporciona aos colaboradores a conveniência de não precisarem se deslocar até as empresas, além de oferecer maior flexibilidade nos horários (2). No entanto, também existem desvantagens, como a falta de compensação justa pelo uso de equipamentos e recursos pessoais, além de jornadas de trabalho longas e exaustivas, o que pode resultar em queda de produtividade, estresse e esgotamento mental (3).

O esgotamento físico, mental e emocional está se tornando cada vez mais frequente em ambientes de trabalho intensivos. A síndrome de burnout sobrevém como consequência desse desgaste. No ambiente profissional, a sobrecarga emocional e as jornadas exaustivas fazem o Burnout uma das principais síndromes da atualidade (4).

A relevância desta pesquisa destina-se a contribuir para o entendimento do esgotamento mental nos colaboradores, no trabalho em home office, o colaborador acaba aumentando sua jornada de trabalho e deixando de lado os momentos de descanso (5,6). Isso pode fazer com que a carga de trabalho aumente, dificultando o planejamento de uma vida equilibrada. Com o tempo, esse excesso de trabalho pode levar o trabalhador a desenvolver a Síndrome de Burnout (7).

Diante disso, a pesquisa tem como objetivo mapear pesquisas científicas que analisam os impactos da síndrome de burnout em trabalhadores que atuam em home office.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TRABALHO REMOTO E SUAS CARACTERÍSTICAS

O trabalho remoto se tornou mais comum no país em 2020, durante a pandemia do COVID-19. Para evitar o contágio do vírus, muitas empresas ao redor do mundo adotaram o trabalho remoto de forma forçada, o que fez com que diversos trabalhadores passassem a trabalhar em casa, e isso rapidamente modificou a realidade de muitas pessoas (8). Diante das diversas restrições impostas, as organizações precisaram se adaptar de forma ágil a esse novo modelo de trabalho, o home office. Dessa maneira, conseguiram manter suas atividades operacionais, evitando o contágio do vírus entre os funcionários e contribuindo para a continuidade das operações sem o fechamento das empresas (9).

O trabalho remoto começou a ganhar mais visibilidade a partir da década de 1970, no entanto, o modelo nunca foi amplamente adotado. Essa modalidade de trabalho tem se popularizado bastante atualmente, principalmente com o avanço da tecnologia, que permite que as pessoas realizem suas tarefas de forma eficiente sem precisar estar fisicamente no local de trabalho (10).

Entende-se que o trabalho remoto nada mais é do que o exercício da função fora das dependências do escritório, realizado por meio do uso das tecnologias de comunicação (10).

Aprofundo o conceito, nota-se que essa modalidade de trabalho proporcionou diversas vantagens aos colaboradores, tais como a eliminação do deslocamento até a empresa, flexibilidade de horários, ambiente mais confortável e melhoria na qualidade de vida. Esses aspectos contribuem significativamente para a satisfação dos funcionários no desempenho de suas funções. Contudo, também surgiram desvantagens, como a ausência de reconhecimento, a falta de uma compensação justa e o alongamento das jornadas de trabalho (11). Observa-se os escritos da legislação que entrega o conceito de trabalho remoto (12):

LEI Nº 14.442, DE 02 DE SETEMBRO DE 2022

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a

utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Todavia, ocorre que home office e teletrabalho não é a mesma coisa. São formas diferentes de trabalho remoto, cada uma com direitos trabalhistas específicos e distintos (13):

“Na modalidade de **teletrabalho**, a prestação de serviço se dá preponderantemente fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Deverá constar expressamente no contrato ou em aditivo contratual que altere o regime presencial para esta modalidade. Além disso, é preciso ressaltar que no regime de teletrabalho o controle de jornada é dispensável, portanto, não há pagamento de horas extras e adicional noturno. Isso porque o empregado possui liberdade p/ desenvolver seus afazeres.

Já a modalidade de **home office** é aquele regime que possibilita que o trabalhador eventualmente realize atividades de casa, seguindo sua mesma função e jornada de trabalho cumprida no escritório, sem um período longo fora do trabalho ou a necessidade de previsão no contrato. Pode ser utilizado uma vez por semana ou medida emergencial, como no caso de enchentes, greve no transporte público etc. Neste caso, se a empresa, de fato, exercer controle sobre os seus horários de trabalho, então, ultrapassada a jornada contratada, serão devidas horas extras”.

No entanto, ainda há dificuldades no que se refere ao trabalho remoto, o home office tem suas vantagens, sem dúvidas, mas não é tão simples quanto pode parecer. Muitas pessoas têm enfrentado dificuldades, como a falta de limites claros entre a vida pessoal e profissional, o que acaba gerando uma carga excessiva de trabalho e no aumento das horas trabalhadas além do recomendado (14).

Além disso, o isolamento decorrente do trabalho remoto pode impactar negativamente o bem-estar psicológico, e a ausência de interação com os colegas de trabalho pode tornar o cotidiano mais oneroso. Adicionalmente, a flexibilidade de horário, embora vantajosa, frequentemente resulta em sobrecarga de trabalho, dificultando a definição de limites e levando a um elevado cansaço mental (15).

2.2 O QUE É SÍNDROME DE BURNOUT?

As doenças relacionadas ao trabalho afetam a saúde física e mental, prejudicando a qualidade de vida e a produtividade. O estresse excessivo e a sobrecarga podem levar à depressão, ansiedade e síndrome de burnout, além de

causar dores na coluna e fadiga extrema, comprometendo o bem-estar do trabalhador (16).

Diante do aumento do trabalho remoto (home office), percebe-se que muitos trabalhadores estão sendo diagnosticados com a Síndrome do Esgotamento Profissional, também conhecida como Síndrome de Burnout, que foi descrita por Maslach (17), após as observações clínicas de Freudenberg (17), que a caracterizou como um sentimento de fracasso e exaustão causado pelo excesso de desgaste de energia e recursos internos (17,18).

A sobrecarga de trabalho, as horas extras frequentes, os prazos apertados e a dificuldade em equilibrar as demandas profissionais com as atividades domésticas no ambiente de home office podem contribuir para o aumento do estresse que tem sido o grande aliado para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout (16,17).

A exaustão emocional, que é caracterizada por estar “sem forças”, onde o trabalhador não consegue mais responder de forma adequada às demandas, nessa condição emocional, o indivíduo se sente constantemente cansado, o estresse se torna algo insuportável afetando diretamente as suas tomadas de decisões tanto na área profissional como também no pessoal, além disso, resulta em diminuição na qualidade e na quantidade do trabalho, afetando diretamente a performance da organização (19).

Quando o burnout se instala, o profissional começa a se afastar dos seus colegas ou até mesmo apresenta mudanças em suas atitudes e frequentemente expressa apenas opiniões negativas, essas características relacionam-se com a despersonalização, nessa condição a pessoa pode gerar um ambiente de trabalho hostil podendo levar a conflitos entre os colegas e superiores (17). A falta de reconhecimento e a impressão de não estar alcançando o seu objetivo levam a diminuição da realização pessoal (19). Quando o colaborador não se sente reconhecido, aumenta a probabilidade de ele procurar uma nova oportunidade, o que consequentemente, eleva a rotatividade de funcionários e gera custos elevados para a empresa, relacionados à contratação de um novo colaborador (18).

Aprofundando o conceito, percebe-se que Maslach e Leite (17) dividem as características do Burnout em altas demandas de trabalho e recursos insuficientes. No que diz respeito às altas demandas de trabalho, pode-se destacar a sobrecarga do trabalho, o fato de que as pessoas têm o aumento na produção do seu serviço e não têm tempo suficiente para se recuperar das suas atividades, causando uma

exaustão emocional e física; excesso de pressão para entrega das demandas quando o prazo não é suficiente para cumpri-las (20). Quanto aos recursos insuficientes, podemos destacar a falta de apoio de seu superior, com a carência de informações e orientação, o funcionário se sente inseguro para executar a sua tarefa (20).

No entanto, em meio a tantas dificuldades enfrentadas pelos profissionais, podemos destacar também que, o Ministério da Saúde (MS) instituiu a Síndrome de Burnout como uma doença relacionada ao trabalho, conforme a Portaria nº 1339 de 18 de novembro de 1999 (MS), com o (CID Z73.0) (21).

Enquanto a pesquisa, nota-se que as empresas precisam se empenhar para criar ambientes de trabalho em que priorizem o bem-estar dos seus colaboradores, especialmente diante dos desafios enfrentados pelo trabalho remoto (20). Ao adotar práticas de gestão que respeitam as necessidades emocionais e psicológicas dos trabalhadores, é possível diminuir os riscos da Síndrome de Burnout e promover uma cultura organizacional mais saudável (17).

Em seguida, aborda-se as estratégias de prevenção e intervenção para combater o Burnout entre os colaboradores, no qual busca-se soluções eficazes para minimizar seus impactos no ambiente de trabalho.

2.3 PREVENÇÃO DO BURNOUT NOS COLABORADORES

Como já explanado anteriormente, segundo Maslash (17) e Freudenberger (17), o Burnout é um estado de exaustão física, emocional e mental. É causado pelo estresse crônico, estando diretamente relacionado ao trabalho excessivo, podendo afetar a saúde e o bem-estar do indivíduo em geral, com isso, é necessário que as empresas ofereçam medidas de preventivas.

Como medidas preventivas, pode-se destacar que a legislação brasileira já contempla cuidados essenciais com o trabalhador, um exemplo disso é o que estabelece o artigo 7º, inciso XV, da Constituição da República Federativa do Brasil, que garante ao trabalhador o direito a um dia de descanso semanal remunerado, sem prejuízo de sua remuneração. Esse direito é fundamental para assegurar o bem-estar físico e mental do funcionário, evitando o estresse excessivo (22).

Nesse contexto, reduzir os níveis de estresse dos colaboradores não é uma tarefa simples para as organizações, mas é perfeitamente possível. Para alcançar esse objetivo, é fundamental elaborar um planejamento de intervenções individuais e

organizacionais, que, quando combinadas, tenham como foco a prevenção e a diminuição do estresse ocupacional (23).

No que diz respeito às intervenções individuais, elas são voltadas para o aprendizado de estratégias que permitem ao indivíduo enfrentar de maneira adequada os momentos de estresse. Para que isso se torne realidade dentro das organizações, é fundamental incluir no planejamento de prevenção o treinamento de habilidades comportamentais e cognitivas de coping, além de práticas como meditação e atividades físicas (23). Coping é o processo de lidar com situações difíceis ou estressantes, envolve estratégias que as pessoas utilizam para enfrentar desafios, reduzir o estresse e lidar com emoções negativas (24).

Em meio a isso, as ações nas intervenções organizacionais devem visar à transformação das condições em que as atividades são desempenhadas, com o objetivo de aprimorar a comunicação da equipe, oferecer treinamentos periódicos aos colaboradores, reestruturar tarefas e melhorar as condições físico-ambientais. Além disso, é fundamental implementar medidas como flexibilidade de horário, incentivo a participação na tomada de decisões, elaboração de planos de carreira e promoção da autonomia no ambiente de trabalho (23).

Ao aprofundar o tema, o direito à desconexão surge como um ponto fundamental na prevenção da síndrome de burnout. Com o avanço da tecnologia, muitos empregados estão constantemente conectados ao celular, o que permite que o empregador entre em contato a qualquer momento para cobrar ou solicitar novas demandas (25). Esse cenário dificulta o respeito ao horário de trabalho do colaborador, pois ele acaba sendo interrompido constantemente, sem conseguir se desligar (25).

A implementação do direito à desconexão no ambiente de trabalho se torna uma medida positiva, pois oferece ao colaborador a possibilidade de se afastar das cobranças e informações fora do seu horário, garantindo um espaço para o descanso e recuperação (25).

Enquanto pesquisa percebe-se que, promover uma cultura que valorize a saúde e o bem-estar dos colaboradores é fundamental para criar um ambiente mais saudável.

3 METODOLOGIA

3.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos são essenciais para garantir a replicabilidade da pesquisa em questão. No caso da pesquisa bibliográfica, incluem-se os processos técnicos, de abordagem qualiquantitativa. E de objetivos a pesquisa é exploratória.

Enquanto procedimento técnico a pesquisa é bibliográfica e pode ser definida através do conceito de Amaral (26) onde apresenta como uma fase essencial em qualquer trabalho científico, pois impactará todas as etapas da pesquisa, fornecendo a base teórica sobre a qual o estudo será estruturado. Envolve a coleta, escolha, organização e armazenamento de informações pertinentes à pesquisa.

É qualiquantitativa a abordagem da pesquisa, onde combina métodos qualitativos e quantitativos. Ela busca entender fenômenos tanto de maneira numérica, quanto de forma mais subjetiva, explorando significados, experiências e contextos. Essa combinação permite uma análise mais abrangente e detalhada do objeto de estudo (27).

Por definição a pesquisa é exploratória, onde o desenvolvimento da mesma pode ser levantado como um tipo de investigação inicial, usada para investigar um tema ou problema pouco conhecido. Seu objetivo é levantar informações, sem a intenção de fornecer respostas definitivas. Ela busca proporcionar uma compreensão geral do assunto e orientar futuras pesquisas mais aprofundadas (28).

A base de dados escolhida foi a Google Acadêmico (GA). O Google Acadêmico é uma ferramenta de busca especializada em artigos acadêmicos, revistas, livros e outros materiais científicos. Ele permite que os usuários acessem rapidamente fontes confiáveis e relevantes para suas pesquisas de forma gratuita, oferecendo uma plataforma acessível para encontrar e analisar publicações acadêmicas de diversas áreas do conhecimento (29).

Deste modo, utilizou-se o Google Acadêmico como base de pesquisa, aplicando a palavra-chave “síndrome de burnout no home office”, sob os critérios de inclusão o intervalo temporal de 2020 a 2025, ordenados por relevância, artigos científicos e artigos em português. O intervalo de páginas na base de dados alcançou a quantidade de 25 documentos.

No geral, até a página 10 do Google Acadêmico, coletou-se entre artigos, livros e outros documentos, a quantidade informativa de 100 dados. A Figura 1 demonstra com mais clareza os processos realizados.

Figura 1 – Processos metodológicos



A figura apresentada acima ilustra o passo a passo da nossa pesquisa, que tem como objetivo analisar a síndrome de burnout no contexto do trabalho remoto (home office). Para garantir a precisão e a relevância dos dados coletados, foram aplicados critérios de inclusão e exclusão.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 RESULTADOS DA PESQUISA

Observando os critérios expostos na metodologia, a Tabela 1 apresenta os resultados da pesquisa.

Tabela 1 – Resultados da pesquisa frente a análise executada na metodologia

ANO	AUTOR	TÍTULO DO TRABALHO	TIPO DO TRABALHO
2022	Velasco, Paixão e Silva	O home-office como potencializador da síndrome de burnout e o direito A desconexão como medida preventiva	Pesquisa Bibliográfica
2021	Araújo et al.	Aumento da incidência de síndrome de burnout nas atividades laborais durante a pandemia de covid-19	Pesquisa Bibliográfica
2021	Rodrigues, Oliveira e Araújo	O impacto do home office à saúde mental do funcionário no cenário da pandemia covid-19	Pesquisa Bibliográfica
2021	Bortolan, Domenech e Ferreira	Experiência do usuário de home office: uma análise da literatura	Pesquisa Bibliográfica
2023	Carriel et al.	Um estudo sobre o ambiente de trabalho e os riscos à geração dos casos da síndrome de burnout entre mulheres	Bibliográfico com estudo de campo
2022	Varga et al.	Síndrome de burnout em tempos de pandemia: um estudo com servidores públicos em uma instituição de ensino	Bibliográfico com estudo de campo
2020	Nascimento e Creado	O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador	Pesquisa Bibliográfica
2021	Dallacosta e Castro	Síndrome de burnout em docentes e discentes universitários: reflexos da pandemia?	Bibliográfico com estudo de campo
2022	Teles, Tella e Bianchini	A Síndrome de Burnout em professores do ensino superior no período de pandemia do Covid-19	Pesquisa Bibliográfica
2021	Jesus e Maruco	A síndrome de burnout e os impactos nas relações de trabalho em tempos de pandemia de covid-19	Pesquisa Bibliográfica
2024	Silva e Nunes	Os limites do ambiente de trabalho em casa: o adoecimento dos empregados e a escassez de regulamentação do regime de home office e teletrabalho sob a perspectiva do direito do trabalho brasileiro	Pesquisa Bibliográfica
2023	Branco, Guerra e Ferreira	Relação entre síndrome de burnout e satisfação no trabalho: um estudo de caso com docentes universitários	Bibliográfico com estudo de campo
2020	Oliveira e Tourinho	Síndrome de burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de covid-19	Pesquisa Bibliográfica
2024	Braga e Braz	Síndrome de burnout e teletrabalho em tempos de pandemia da covid-19	Pesquisa Bibliográfica
2021	Ferreira e Silva	Uma análise da síndrome de burnout nos profissionais de formação contábil	Pesquisa Bibliográfica
2022	Camana et al.	Síndrome de burnout em profissionais de saúde durante a pandemia da covid-19 no município de porto nacional – to	Bibliográfico com estudo de campo

2022	Godoi, Herênio e Carvalho	Riscos psicossociais no ambiente organizacional em meio a pandemia	Pesquisa Bibliográfica
2024	Magalhães, Lima e Matos	O overtime no teletrabalho síndrome de burnout e desconexão	Pesquisa Bibliográfica
2023	Carvalho et al.	Síndrome de burnout entre cirurgiões	Pesquisa Bibliográfica
2023	Cruz, Moreira e Neto	Direito à desconexão e a síndrome de burnout: uma questão de saúde mental	Pesquisa Bibliográfica
2022	Sá et al.	A síndrome de burnout e os profissionais de saúde durante a pandemia de covid-19: uma revisão narrativa	Pesquisa Bibliográfica
2022	Barbosa et al.	Esgotamento profissional na docência: síndrome de burnout em professores universitários durante a pandemia da covid 19	Pesquisa Bibliográfica
2022	Ribeiro	Síndrome de burnout, economia comportamental e corporativismo: o uso das novas teorias para a melhora de produtividade	Pesquisa Bibliográfica
2024	Schilindwein et al.	Síndrome de burnout em professores de educação física na pandemia de covid 19	Bibliográfico com estudo de campo
2022	Carvalhêdo e Melo	Os professores e a síndrome de burnout	Pesquisa Bibliográfica

Frente aos resultados analisados, verificou-se que a maior parte dos resultados está baseada em referências bibliográficas, com destaque para diferentes agrupamentos de similaridades.

4.2 DISCUSSÃO

Observando a Tabela 1, nota-se que os artigos abordam diferentes perspectivas e argumentos dispersos resultando em produções complexas sobre o tema, o que contribui para a tomada de decisão em relação ao objetivo estabelecido.

Diante das transformações no ambiente de trabalho impulsionadas especialmente pelo avanço da tecnologia e pelas mudanças no cenário global, como a pandemia da COVID-19, o home office tornou-se uma prática cada vez mais comum em diversas áreas profissionais (1). No entanto, essa nova dinâmica também trouxe desafios significativos para a saúde mental dos trabalhadores (4).

Nesse contexto, este trabalho tem como objetivo mapear estudos científicos que investigam os efeitos da síndrome de burnout em profissionais que atuam remotamente, a fim de compreender de que forma essa condição tem impactado o bem-estar e a produtividade desses indivíduos.

Conforme destacado por Velasco, Paixão e Silva (30), o home office não é por si só, causador da Síndrome de Burnout. Ele contribui para o surgimento da síndrome trazendo impactos negativos não só ao trabalhador, mas também à empresa, devido à queda na produtividade. Além disso, o isolamento social e a individualização dificultam a convivência e enfraquecem os laços comunitários. Esse argumento é reforçado por, Araújo et al. (31), que identificam uma relação entre o distanciamento social e o estresse contínuo, elementos que podem intensificar sintomas como cansaço extremo e sobrecarga mental.

O cenário pandêmico evidenciou não apenas os riscos físicos da COVID-19, mas também uma crise silenciosa de saúde mental. Rodrigues, Oliveira e Araújo (32) apontam um crescimento nos níveis de estresse, ansiedade e depressão, fenômenos que estão intrinsecamente ligados às novas dinâmicas de trabalho. Concordando com Rodrigues, Oliveira e Araújo, Nascimento e Creado (33), destacam que o trabalho e lazer não devem ser vistos como opostos, mas como partes complementares de uma vida plena e digna sendo essencial buscar o equilíbrio entre esses direitos fundamentais.

Sob a perspectiva jurídica, Magalhães, Lima e Matos (34) propõem uma atualização da legislação trabalhista que considere os novos desafios impostos pelo trabalho remoto, para contemplar não só as demandas clássicas do ambiente de trabalho, mas também os novos desafios da atualidade em que os limites entre a vida profissional e pessoal estão cada vez mais tênues.

Assegurar o direito à desconexão é essencial para a justiça social e a saúde pública. Cruz, Moreira e Neto (35), consideram que isso exige esforço coletivo e políticas claras que promovam um ambiente de trabalho saudável, garantindo bem-estar e equilíbrio para uma sociedade mais justa e sustentável.

A ausência de regulamentações específicas também é destacada por Silva e Nunes (36) que denunciam a vulnerabilidade dos profissionais frente a um modelo de trabalho ainda pouco estruturado. Braga e Braz (37) complementam essa análise ao defenderem a necessidade de ambientes de trabalho mais acolhedores e organizacionalmente saudáveis, os quais devem garantir a saúde psicológica dos colaboradores como princípio fundamental.

Em estudo de campo, revelam que mulheres enfrentam um risco ainda maior de desenvolver a Síndrome de Burnout, especialmente aquelas que acumulam múltiplas funções no ambiente doméstico e profissional. Essa sobrecarga como

demonstram os dados, não apenas afeta a saúde física e mental dessas mulheres, mas também repercute negativamente em suas relações sociais e no desempenho de suas atividades, conforme destacado por Carriel et al. (38).

Embora a Síndrome de Burnout já seja oficialmente reconhecida como uma doença ocupacional, Oliveira e Tourinho (39) mostram que ainda há significativa dificuldade na comprovação do nexo causal entre a enfermidade desenvolvida e as condições do ambiente de trabalho. Essa incumbência recai sobre o trabalhador, parte mais vulnerável na relação empregatícia, a quem cabe o ônus de apresentar as evidências necessárias.

O estresse ocupacional, constitui um dos principais gatilhos para o Burnout. Esse tipo de estresse refere-se a uma condição contínua ou crescente vivenciada pelo trabalhador em decorrência das exigências, condições e pressões constantes. Trata-se de reações físicas e emocionais negativas que surgem quando as demandas do trabalho excedem os recursos ou as necessidades individuais, o que pode resultar em problemas de saúde e em casos mais graves, em lesões, Godoi, Herênio e Carvalho (40).

Ribeiro (41) por sua vez, observa que o trabalho muitas vezes encarado como fonte de realização, em diversas situações é vivenciada como um ato de sacrifício, tornando-se um fator gerador de sofrimento e adoecimento. Essa condição não se origina necessariamente das atividades laborais em si, mas sim do clima organizacional e emocional que permeia o ambiente de trabalho. especialmente quando o ambiente organizacional é hostil.

No campo da docência, durante o período de transição para o ensino remoto, os professores enfrentaram o desafio de se apropriar rapidamente das novas tecnologias exigidas pelo formato digital. Dallacosta e Castro (42), observaram que os desafios da adaptação emergencial ao ensino remoto afetaram tanto docentes quanto discentes, exigindo um esforço coletivo significativo e, muitas vezes, desgastante. Embora haja sinais de desgaste emocional, os docentes ainda mantêm um senso de propósito e satisfação com o trabalho, o que pode atuar como fator protetivo frente ao desenvolvimento do burnout.

Essa percepção, no entanto, é contraposta por Branco, Guerra e Ferreira (43) no qual relatam que a maior parte dos professores se sente mais sobrecarregados e estressados no ensino remoto do que no modelo presencial. Essa percepção foi atribuída à intensificação das demandas profissionais durante o período de ensino a

distância.

A sobrecarga docente, está relacionada à intensificação de atividades extracurriculares, à ausência de capacitação e ao aumento de exigências institucionais, Barbosa et al. (44).

Entre os profissionais da docência mais afetados, foram identificados diversos sintomas como afastamento emocional, distúrbios do sono, problemas gástricos, reações alérgicas, dores de cabeça, palpitações, além do uso excessivo de medicamentos. Para Carvalhêdo e Melo (45), esses sinais acabam gerando conflitos nas relações sociais e familiares além de sérios prejuízos à saúde, o que contribui para o aumento do número de faltas ao trabalho e o desejo de abandonar a carreira docente.

Apesar dos docentes se encontrarem emocionalmente sobrecarregados, em razão da intensa carga de trabalho e das constantes adaptações em suas práticas pedagógicas, para Schilindwein et al. (46), muitos continuam sentindo satisfação em sua atuação profissional, o que ajuda a diminuir os níveis de despersonalização e exaustão.

Como uma medida de prevenir essa sobrecarga, Barbosa, et al (44). acreditam que é essencial que as instituições adotem uma postura mais empática e humanizada em relação a esses profissionais que muitas vezes exercem a docência sem a devida remuneração, movidos pelo prazer e pela paixão pela profissão. Além disso, demonstram grande comprometimento com a formação de qualidade dos futuros profissionais que ingressarão no mercado de trabalho.

Como sugestão de melhoria, Teles, Tella e Bianchini (47) acreditam que seja fundamental que as instituições implementem programas voltados à qualidade de vida, com o objetivo de promover o bem-estar físico e emocional de seus profissionais.

Entende-se que o desgaste profissional e emocional está diretamente relacionado à Síndrome de Burnout. Essa condição tem se tornado cada vez mais comum entre profissionais de diversas áreas especialmente entre aqueles que atuam na saúde. Os autores destacam ainda que o burnout não afeta apenas o indivíduo que a desenvolve, mas também impacta significativamente a dinâmica do ambiente de trabalho, das relações familiares e sociais configurando-se, assim, como uma questão de saúde pública, Sá et al. (48).

Profissionais da saúde, como os cirurgiões, enfrentam condições laborais extremas, resultado da elevada responsabilidade inerente à função, da carga horária

excessiva e da remuneração frequentemente desproporcional às exigências da prática cirúrgica. Esses fatores somados à dificuldade em manter o equilíbrio emocional no ambiente de trabalho, acabam por comprometer significativamente a segurança dos pacientes durante os procedimentos, evidenciando a urgência de medidas institucionais voltadas à saúde mental e às condições de trabalho desses profissionais, Carvalho et al. (49).

Uma contribuição relevante apresentada por Varga et al. (50), é a necessidade de analisar o comportamento individual dentro do contexto social, uma vez que, com frequência, o Burnout não é devidamente reconhecido e muitas vezes é interpretado de forma equivocada como sinal de fragilidade.

Ao considerar fatores como o avanço tecnológico e a ampliação da conectividade, que favorecem a autonomia dos trabalhadores e a flexibilização de horários e tarefas, Bortolan, Domenech e Ferreira (51), observaram que esses mesmos profissionais acabam se sentindo mais vigiados e pressionados a aumentar sua produtividade. Isso indica que, embora a tecnologia contribua para a melhoria na qualidade e na precisão da comunicação e do compartilhamento de informações, ela também impõe expectativas de constante disponibilidade. Como consequência, pode gerar impactos negativos nas relações de trabalho e no desenvolvimento da carreira.

Ferreira e Silva (52) entregam novos conceitos da síndrome de burnout em profissionais da contabilidade. Compreende-se que o profissional está constantemente sujeito a pressões decorrentes do exercício de sua atividade escolhida. Nesse contexto, constata-se um acúmulo significativo de responsabilidades atribuídas ao contador, bem como um volume excessivo de informações a serem analisadas e processadas. Tais exigências podem comprometer a saúde física e mental do profissional, tornando-se, em determinados casos, difíceis de serem controladas.

A qualidade de vida está ligada às necessidades e expectativas humanas, bem como à satisfação dessas demandas. Para Jesus e Maruco (53), torna-se fundamental reconhecer que as condições de trabalho constituem elementos essenciais no ambiente laboral, pois englobam fatores diretamente relacionados ao bem-estar do trabalhador como a preservação da saúde e da segurança física, mental e social, além da capacitação adequada para o desempenho seguro das atividades com uso eficiente de sua energia.

O cansaço físico e mental muitas vezes resulta no surgimento da síndrome de

burnout. A prevenção dessa síndrome requer a realização de determinadas ações que podem ser feitas de forma individual, coletiva ou no contexto organizacional. Dessa forma, destaca-se a importância de o profissional dedicar um tempo para si, praticar atividades físicas, melhorar a qualidade do sono, manter uma alimentação equilibrada, além de buscar apoio psicológico, entre outras medidas, Camana et al. (54).

Essa análise demonstra que o Burnout não é exclusivo de uma área ou setor, mas sim uma síndrome transversal que afeta diversas categorias profissionais, especialmente quando submetidas a condições laborais adversas como sobrecarga, isolamento e ausência de reconhecimento. O trabalho remoto, embora traga vantagens logísticas e operacionais, precisa ser implementado com responsabilidade, considerando os impactos que pode causar sobre a saúde dos trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo mapear os efeitos da Síndrome de Burnout em profissionais que atuam em regime de home office, evidenciando os principais impactos dessa condição no bem-estar e na produtividade dos trabalhadores. Os estudos analisados demonstraram que, embora o trabalho remoto não seja o causador direto da síndrome, ele intensifica fatores de risco como a sobrecarga, o isolamento social e a dificuldade de separação entre vida pessoal e profissional.

Verificou-se ainda que a falta de regulamentações específicas, aliada à ausência de políticas institucionais voltadas à saúde mental, agrava a vulnerabilidade dos profissionais que exercem suas funções remotamente. Dessa forma, torna-se essencial a adoção de medidas organizacionais e legais que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se o aprofundamento em estratégias de prevenção à Síndrome de Burnout no contexto remoto, o papel das lideranças na mitigação do estresse ocupacional, bem como os efeitos do trabalho remoto sobre diferentes grupos sociais, com foco na construção de práticas laborais mais inclusivas e sustentáveis.

REFERÊNCIAS

1. Araújo, Tânia Maria de, and Iracema Lua. "O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19." *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 46 (2021): e27.
2. da Silva Arestides, Letícia, Matheus Silva, and Bruna Cristine Scarduelli Pacheco. "TRABALHO REMOTO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES DA GESTÃO DE PESSOAS." *REVISTA FOCO* 17.11 (2024): e6783-e6783.
3. PEREIRA, TÁBATA FERNANDES, et al. "Um estudo sobre as vantagens e desvantagens do Home Office e tecnologias de informação e comunicação em tempos de crise." *Revista Científica e-Locução* 1.19 (2021): 24-24.
4. de Oliveira Lima, Lucas Alves, Paulo Lourenço Domingues Junior, and Olga Venimar de Oliveira Gomes. "Saúde mental e esgotamento profissional: um estudo qualitativo sobre os fatores associados à síndrome de burnout entre profissionais da saúde." *Boletim de Conjuntura (BOCA)* 16.47 (2023): 264-283.
5. do Nascimento, BrunelaChiabai, and Adriano Sant'Ana Pedra. "Programa de compliance como forma de prevenir a síndrome do esgotamento profissional." *Revista Direitos, Trabalho e Política Social* 10.18 (2024): 1-28.
6. de Souza, Carlos Henrique Lima, et al. "Impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores postos em home-office com o advento da pandemia de covid-19: uma revisão integrativa de literatura." *Revista de Casos e Consultoria* 13.1 (2022).
7. SANTOS, BÁRBARA LOUISE ROSA, and EDUARDO MILLÉO BARACAT. "Síndrome De Burnout Nos Trabalhadores Em Regime De Home Office E O Direito À Desconexão." *Percurso* 4.39 (2021): 12-15.
8. BARBOSA FILHO, FERNANDO DE HOLANDA, Fernando Veloso, and Paulo Henrique Peruchetti. "Trabalho remoto no Brasil." *Revista Brasileira de Economia* 76.4 (2022): 349-378.
9. Mendes, Diego Costa, Horacio Nelson Hastenreiter Filho, and Justina Tellechea. "A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica." *Revista Valore* 5 (2020): 160-191.
10. Ribeiro, Manoela Maris, and Marcos Henrique Antunes. "Repercussões do home office nos contextos do trabalho e da família: revisão integrativa." *Nova Perspectiva Sistêmica* 30.70 (2021): 13-28.
11. Gatti, Daniele Pala, et al. "Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários." *Revista de Administração do UNIFATEA* 16.16 (2018).

12. BRASIL. LEI Nº 14.442, DE 02 DE SETEMBRO DE 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 05/03/2025.
13. Pandim, Gabriel Santana, and Éllen Cássia Giacomini Casali. "A APLICABILIDADE DO CONTROLE DE JORNADA NO REGIME DE TELETRABALHO E HOME OFFICE E SUAS ALTERAÇÕES." *Revista Linhas Jurídicas* (2023): 2-27.
14. Haubrich, Deise Bitencourt, and Cristiane Froehlich. "Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação." *Revista Gestão & Conexões* 9.1 (2020): 167-184.
15. Ribeiro, Bruno Chapadeiro, Carmem Regina Giongo, and Karine Vanessa Perez. "'Não somos máquinas!': Saúde Mental de Trabalhadores de Saúde no contexto da pandemia covid-19." *Política & Sociedade* 20.48 (2021): 78-100.
16. Govêia, Catia Sousa, et al. "Associação entre síndrome de burnout e ansiedade em residentes e anestesiológicos do Distrito Federal." *Revista Brasileira de Anestesiologia* 68 (2018): 442-446.
17. de Castro, Fernando Gastal, and José Carlos Zanelli. "Síndrome de burnout e projeto de ser." *Cadernos de psicologia social do trabalho* 10.2 (2007): 17-33.
18. Maia, Leandro Dias de Godoy, NicácioDieger Silva, and Patrícia Helena Costa Mendes. "Síndrome de Burnout em agentes comunitários de saúde: aspectos de sua formação e prática." *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 36 (2011): 93-102.
19. Francelino, Andre Luis Mendes, et al. "CONHECIMENTO DOS ESTUDANDES DO CURSO DE ENFERMAGEM SOBRE A SINDROME DE BURNOUT." *Revista Contemporânea* 4.10 (2024): e6083-e6083.
20. Ceribeli, Harrison Bachion, and GB de S. Rocha. "Uma análise da relação entre flexibilização do trabalho, exaustão emocional e engajamento dos trabalhadores." *Revista Ciências Administrativas* 25.1 (2019): 1-14.
21. MS. PORTARIANº 1339 DE 18 DE NOVEMBRO DE 1999. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em 18/03/2025.
22. BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 24/03/2025.
23. Vieira, Lara Campello, Isis Cuzzuol Gomes, and Fabíola Rodrigues Matos. "Síndrome de Burnout e Covid-19: Revisão Integrativa sobre profissionais de saúde." *Revista de Psicologia da IMED* 13.2 (2021): 142-158.
24. de Sousa, Ivone Félix, et al. "Estresse ocupacional, coping e burnout." *Revista EVS-Revista de Ciências Ambientais e Saúde* 36.1 (2009): 57-74.

25. Potiguara Filho, Moisés, Yara Catarina Carreira, and Emília Pereira. "O direito à desconexão como meio de prevenção ao burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho." *Revista Jurídica do Cesupa* (2023): 78-94.
26. De Sousa, Angélica Silva, Guilherme Saramago De Oliveira, and Laís Hilário Alves. "A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos." *Cadernos da FUCAMP* 20.43 (2021).
27. Schneider, Eduarda Maria, Rosangela Araujo Xavier Fujii, and Maria Júlia Corazza. "Pesquisas quali-quantitativas: contribuições para a pesquisa em ensino de ciências." *Revista Pesquisa Qualitativa* 5.9 (2017): 569-584.
28. Lösch, Silmara, Carlos Alberto Rambo, and Jacques Lima Ferreira. "A pesquisa exploratória na abordagem qualitativa em educação." *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação* (2023): e023141-e023141.
29. Puccini, Lucas Rebelo Silva, et al. "Comparativo entre as bases de dados PubMed, SciELO e Google Acadêmico com o foco na temática Educação Médica." *Cadernos UniFOA* 10.28 (2015): 75-82.
30. VELASCO, CDCFB, Julia Maria Pires Paixão, and Lucas Daniel Velasco da Silva. "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* 8.1 (2022).
31. Araújo, Dara Nascimento, et al. "Aumento da Incidência de Síndrome de Burnout nas atividades laborais durante a pandemia de COVID-19." *Mosaico-Revista Multidisciplinar de Humanidades* 12.2 (2021): 85-90.
32. Rodrigues, Ana Caroline Silva, Narcisio Rios Oliveira, and Catherine Oliveira de Araujo. "O impacto do home office à saúde mental do funcionário no cenário da pandemia Covid-19." *Revista Fronteiras em Psicologia* 4.2 (2021): 39-49.
33. Nascimento, Grasielle Augusta Ferreira, and Raíssa Stegemann Rocha Creado. "O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador." *Revista Direito UFMS* 6.1 (2020): 131-149.
34. Magalhães, Letícia Maria Silva Andrade, Francisco Meton de Marques Lima Meton, and Nelson Juliano Cardoso Matos. "O OVERTIME NO TELETRABALHO: SÍNDROME DE BURNOUT E DESCONEXÃO." *REVISTA DIREITOS, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL* 10.19 (2024): 1-19.
35. Neto, Ierval de Menezes Lobato, Lia Di Karla Tavares Moreira, and Edson Junior Silva da Cruz. "Direito à desconexão e a síndrome de burnout." *Revista Jurídica do Cesupa* (2023): 8-28.
36. Alves, Roberta Mariana, and Shâmya Caroline Sousa Nunes. "Os limites do ambiente de trabalho em casa: o adoecimento dos empregados e a escassez de regulamentação do regime de home office e teletrabalho sob a perspectiva do direito do trabalho brasileiro." *REVISTA DELOS* 17.61 (2024): e2521-e2521.

37. Braga, Bruna Nogueira, and Virgínia Lara Bernardes Braz. "Síndrome de Burnout e teletrabalho em tempos de pandemia da COVID-19." *Perquirere* 21.3 (2024).
38. Carriel, Janete Almeida, et al. "Um estudo sobre o ambiente de trabalho e os riscos à geração dos casos da síndrome de burnout entre mulheres." *Journal of Technology & Information (JTni)* 3.2 (2023).
39. DE OLIVEIRA, LUIS PAULO FERRAZ, and Luciano de Oliveira Souza Tourinho. "Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19." *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano* 3 (2020).
40. de Godoi, Renato Martins Alvarenga, Alexandre Castelo Branco Herênio, and Ariana Lúcia Alves Carvalho. "Riscos psicossociais no ambiente organizacional em meio a pandemia." *Psicologias em Movimento* 2.1 (2022): 49-65.
41. Ribeiro, Vinicius. "Síndrome de Burnout, economia comportamental e corporativismo: o uso das novas teorias para a melhora de produtividade." *Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho* 11.1 (2022): 198-212.
42. Dallacosta, Fabiana Meneghetti, and Maria Heloisa Ortiz de Castro. "Síndrome de burnout em docentes e discentes universitários: reflexos da pandemia?." *Revista Ciências Humanas* 14.1 (2021).
43. Branco, Karoline Pereira, Ana Carolina Guerra, and Eric Batista Ferreira. "Relação entre síndrome de burnout e satisfação no trabalho: um estudo de caso com docentes universitários." *Cadernos de Estudos Sociais* 38.2 (2023).
44. da Silva-Barbosa, Carlos Eduardo, et al. "Esgotamento profissional na docência: Síndrome de Burnout em professores universitários durante a pandemia da COVID-19." *Research, Society and Development* 11.8 (2022): e44111831385-e44111831385.
45. Carvalhêdo, Tereza Célia Silva, and Maria Celia Conceição de Melo. "Os professores e a síndrome de burnout." *Revista Expressão Católica* 11.1 (2022): 67-72.
46. Schlindwein, Laiana Dall'Oglio, et al. "Síndrome de burnout em professores de Educação Física na pandemia de Covid-19." *APRENDER-Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação* 31 (2024).
47. Teles, Cristiane Coelho, Luciana Tella, and Luciane Guimarães Batistella Bianchini. "A Síndrome de Burnout em professores do ensino superior no período de pandemia do Covid-19." *Humanidades e Tecnologia (FINOM)* 33.1 (2022): 172-182.
48. de Sá, Vitória Vieira, et al. "A Síndrome de Burnout e os profissionais de saúde durante a pandemia de Covid-19: uma revisão narrativa." *Revista Eletrônica Acervo Saúde* 15.1 (2022): e9518-e9518.

49. de Carvalho, Carlos José Barbosa, et al. "Síndrome de Burnout entre cirurgiões." *Revista Eletrônica Acervo Saúde* 23.11 (2023): e14461-e14461.
50. de Vargas, Sabrina Guimarães, et al. "Síndrome de burnout em tempos de pandemia: um estudo com servidores públicos em uma instituição de ensino." *Pensamento & Realidade* 37.1 (2022): 53-73.
51. Bortolan, Giovana Mara Zugliani, Susana Cristina Domenech, and Marcelo Gitirana Gomes Ferreira. "Experiência do usuário de home office: uma análise da literatura." *Human Factors in Design* 10.19 (2021).
52. de Araújo Ferreira, Mariana, and Adriene Stéfane Silva. "Uma análise da síndrome de burnout nos profissionais de formação contábil." *Revista do Fórum Gerencial* 1.3 (2021): 503-517.
53. de Jesus, Graziela Bianca Ultramari. "A SÍNDROME DE BURNOUT E OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19." *Revista Jurídica On-line* 1.1 (2021): 22-34.
54. Camana, Camilla Fernandes, et al. "Síndrome de burnout em profissionais de saúde durante a pandemia da covid-19 no município de Porto Nacional-TO." *Revista Científica do Tocantins* 2.2 (2022): 1-12.