

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO

DANIELLE BOGACKI ROOS

Chapadão do Sul - MS

Outubro- 2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE CHAPADÃO DO SUL
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO

DANIELLE BOGACKI ROOS

Artigo científico apresentado como requisito parcial
para obtenção do grau de Bacharela em
Administração Campus de Chapadão do Sul da
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.
Orientadora: Dra. Narle Silva Teixeira

Chapadão do Sul - MS
Outubro- 2025

SÍNDROME DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO

Resumo: As relações sociais e interpessoais no ambiente profissional são complexas. Modificações ocorrem ao longo da história do trabalho, com destaque para a velocidade e o dinamismo vivido pela sociedade pós-moderna. Esse trabalho possui o objetivo geral de identificar como o ambiente de trabalho contribui para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Por meio de revisão de literatura de artigos científicos que trataram do tema, a abordagem da pesquisa foi qualitativa e com objetivo exploratório e descritivo, contribuindo para o conhecimento pessoal e acadêmico. Como resultado, os artigos da amostra apresentaram mais de um fator do contexto de trabalho que contribuí para o surgimento da síndrome, a saber: relacionamento negativo com hierarquia/chefia; baixa realização profissional; estresse em excesso; falta de reconhecimento/baixos salários; longas jornadas de trabalho; ambiente negativo; falta de plano de carreira. Em conclusão, a Síndrome de Burnout é um distúrbio mental que ocorre lentamente de forma silenciosa, progredindo de acordo com eventos estressantes e as experiências individuais, presenciadas no ambiente de trabalho.

Palavras-chaves: Síndrome de Burnout, ambiente de trabalho.

BURNOUT SYNDROME IN THE WORKPLACE

Abstract: Social and interpersonal relationships in the professional environment are complex. Changes occur throughout the history of work, with emphasis on the speed and dynamism experienced by postmodern society. This study has the general objective of identifying how the work environment contributes to the development of Burnout Syndrome. Through a review of scientific articles that addressed the topic, the research approach was qualitative and exploratory and descriptive in nature, contributing to personal and academic knowledge. As a result, the articles in the sample presented more than one factor in the work context that contributes to the emergence of the syndrome, namely: negative relationship with hierarchy/management; low professional fulfillment; excessive stress; lack of recognition/low wages; long working hours; negative environment; lack of a career plan. In conclusion, Burnout Syndrome is a mental disorder that occurs slowly and silently, progressing according to stressful events and individual experiences witnessed in the workplace.

Keywords: Burnout Syndrome, workplace.

1. INTRODUÇÃO

As relações sociais e interpessoais no ambiente profissional são complexas, em razão das diversas modificações ocorridas ao longo da história do trabalho, considerando a velocidade e o dinamismo vivido pela sociedade pós-moderna. Foram essas modificações, fortalecidas principalmente pela revolução industrial e com o retorno da intervenção estatal nas relações privadas, que impactaram de maneira significativa as relações trabalhistas, afetando os aspectos físicos, psicológicos e emocionais, gerando estresse no ser humano (Delgado, 2019; Fontana, 2021).

Desta forma, os impactos mencionados acima são reflexos do mercado de trabalho contemporâneo, com mudanças econômicas e cenários que evoluem rapidamente com inovações constantes. Em consequência, o profissional é impactado por diversos aspectos, do ambiente de trabalho como a concorrência entre a equipe de trabalho, alta demanda, forte pressão, alta competitividade, exigência elevada, conflitos entre outros (Cruz *et al.*, 2020; Branco *et al.*, 2020).

O estresse gerado no ambiente de trabalho é resultante da percepção do trabalhador de que o espaço em que está inserido apresenta riscos a sua saúde física e mental, por achar que este ambiente possui situações e demandas, que vão além da sua capacidade de atendê-las (Perniciotti *et al.*, 2020).

Quando esse estresse é contínuo pode progredir para a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional. Ela se inicia com sintomas de estresse, exaustão extrema, e esgotamento físico e mental, proveniente de condições de trabalho desgastante, jornadas excessivas e situações que demandam muita competitividade ou responsabilidade do trabalhador (Brasil, 2025).

Queiroz (2022) afirma que a Síndrome de Burnout envolve sintomas como: sofrimento psicológico, gera problemas físicos, cansaço excessivo, dificuldades de concentração, dores de cabeça e no corpo, alterações de apetite e humor, ganho ou perda de peso excessivo, negatividade, falta de vontade de sair da cama, tristeza entre outros.

Diante disso os profissionais que assumem cargos com alta responsabilidade e complexidade, inclusive os que ocupam posições inferiores, enfrentam acúmulo de funções, jornadas de trabalho exaustivas, se esforçando cada vez mais para desempenhar suas funções e abdicam o descanso e lazer que o corpo e a mente precisam para se recuperar (Cruz, *et al.*, 2020). O que pode levar ao aparecimento dessa síndrome.

Isto posto esse trabalho possui o objetivo geral de identificar como o ambiente de trabalho contribui para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout. O objetivo específico busca compreender o conceito da síndrome de Burnout, principais sintomas, cenário atual dos trabalhadores afetados e quais estratégias podem ser adotadas para minimizar o impacto do ambiente de trabalho na saúde mental dos trabalhadores.

O presente trabalho está estruturado em cinco seções, a primeira é introdução, a segunda o referencial teórico que aborda os principais conceitos sobre o trabalho, Síndrome de Burnout e legislações; terceira a metodologia que cita como o trabalho foi elaborado; a quarta os resultados encontrados e uma análise em forma de discussão e por último as considerações finais que possui as principais considerações sobre o tema estudado.

Diante desse cenário o trabalho se justifica e se torna fundamental, pois contribui com uma investigação sobre os aspectos da Síndrome de Burnout e sua incidência nas organizações e como esta possui impacto na saúde dos trabalhadores e na economia da empresa, visto que a produtividade é afetada pela doença.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Origem e conceitos do trabalho

A palavra “trabalho” vem do termo latim “tripalium”, um instrumento de tortura formado por três paus cruzados, onde se prendia o réu (Lhuillier, 2013). A definição do trabalho evoluiu muito ao longo dos anos. Coutinho (2009) afirma que o trabalho laboral pode ser definido como a atividade humana, coletiva ou individual, com propósito que pode ser social ou econômica estruturado de forma complexa, funcional, que não se compara a qualquer outro comportamento existente na natureza, de caráter consciente, deliberada, reflexivo, estratégica, funcional e moral.

Apesar dessa definição mais ampla e otimista, nos dias de hoje ainda existe uma dimensão do trabalho relacionada à noção de esforço e constrangimento, uma vez que existe mobilização de energia e tempo para realizá-lo, assim como a pressão em relação ao alcance do objetivo determinado (Lhuillier, 2013).

Com a consolidação da cultura consumista e capitalista, o trabalho passou a ser como uma ação necessária para adquirir bens e elevar o padrão de vida. O labor passou a ser a principal forma de subsistência do ser humano, criando sentidos existenciais e contribuindo

na estruturação da personalidade e comportamento do indivíduo e seu espaço social (Borges; Tamayo, 2001).

Os autores ainda observam que existe um impacto social derivado do trabalho, uma vez que a atividade é subordinada a um objetivo coletivo, efetuado com outros e para outros. Assim, a atividade laboral possui conflitos que modificam a relação do indivíduo consigo próprio e sua percepção com o ambiente, impactando sua saúde física e mental.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho foi criada em 1943 pelo então Presidente Getúlio Vargas, que define e regulamenta as relações do trabalho, determinando jornadas de trabalho, salário-mínimo e condições mínimas do trabalho com direitos e deveres dos empregados e empregadores (Brasil 1991).

Essa lei teve um positivo impacto na economia e na forma do trabalho existente no Brasil, com: a proteção do trabalhador contra exploração, formalização do trabalho, melhoria na qualidade de vida, diminuição das jornadas de trabalho, fortalecimento de centrais sindicais. Trouxe também desafios como: aumento do custo para empresas, normas inflexíveis, burocracia, aumento do conflito judicial entre empregado e empregador, (Oliveira, 2016).

Nesse contexto é possível considerar que as transformações sociais e econômicas que ocorreram com a evolução da economia brasileira e a globalização aumentaram ainda mais o impacto na saúde do trabalhador. No início dos anos 2000, mudanças nas políticas internacionais, alterações nas taxas de juros, entre outros incentivos governamentais favoreceram o crescimento da economia, que trouxeram adaptações significativas, na estrutura produtiva brasileira e consequentemente alteraram o mercado de trabalho (Alves *et al* 2021).

A partir 2003 ocorreram alterações no cenário econômico brasileiro, como crescimento da oferta de trabalho, expansão da mão de obra empregada, maior nível de qualificação dos trabalhadores, melhoria na produtividade, aumento da competitividade, assim as empresas se adaptaram para concentrar maior número de pessoas no ambiente de trabalho (Cruz *et al.*, 2007).

Incluso no período de mudanças econômicas, aspectos negativos, trouxeram enorme impacto nos trabalhadores como: a precarização das relações de trabalho, com a flexibilização de leis trabalhistas, trabalho informal, terceirização, aumento dos chamados Pessoa Jurídica, quando a pessoa é obrigada a abrir uma empresa, para ser contratado, assim a empresa se exime de qualquer vínculo e obrigação fiscal (Antunes, 2018).

A cultura do alto rendimento, disseminada no ambiente de trabalho atual, exige do trabalhador, eficiência e capacidade de gerar grandes resultados, para atingir metas e não cometer erros, caso contrário isso pode gerar uma desvalorização ou demissão, deixando o indivíduo sob alerta constante, comprometendo sua saúde mental (Han, 2017).

2.2 Ambiente de trabalho e síndrome de Burnout

O novo cenário econômico alterou significativamente a forma que o trabalhador percebe, interpreta e compreende os aspectos no ambiente de trabalho, sendo físico, emocional e social. Isso gerou impactos na saúde mental, no comportamento e nas atitudes do trabalhador influenciando diretamente no desempenho, produtividade da atividade desempenhada dentro da empresa e aspectos psicossociais fora da empresa (Villarouco; Andreto, 2008).

Os autores explicam que essa visão do ambiente de trabalho engloba não apenas aspectos físicos, mas também aspectos emocionais e psicológicos, em função da interpretação do clima organizacional, por meio valorização profissional e as relações com os demais colegas de trabalho. E quando o ambiente é visto de forma negativa o trabalhador pode desenvolver problemas de saúde mental, como a Síndrome do esgotamento profissional ou Síndrome de Burnout.

Para a Organização Mundial da Saúde - OMS (2019), a síndrome é conceituada como uma doença resultante do estresse crônico relacionado ao ambiente profissional. Seus principais sintomas apresentados durante o trabalho são: cansaço excessivo, exaustão emocional, dificuldades de concentração, dores de cabeça e pelo corpo, alterações de humor, negatividade, isolamento, fadiga, sentimentos de fracasso, incompetência e insegurança, insônia, pressão alta, problemas gastrointestinais, mudanças de apetite, alteração de peso, falta de ânimo, despersonalização sentimento de derrota, e desmotivação (Brasil 2025).

A literatura descreve que o esgotamento profissional é a manifestação do estresse crônico que ocorre durante o período de trabalho (Maslach; Leiter 2016). O primeiro caso dessa síndrome foi descrito no estudo de caso de Schwartz e Will, em 1953 nos Estados Unidos. O caso relatava os problemas de uma enfermeira desiludida com seu trabalho, com sinais de esgotamento emocional e desinteresse (Franco *et al*, 2019).

Posteriormente o psicanalista Herbert J. Freudenberger citou a doença em seu artigo *Staff Burn-Out*, (1974), como um incêndio interno, em razão de um intenso desgaste emocional que impacta diretamente e negativamente a relação do indivíduo com o trabalho.

Assim, surgiu a terminologia da palavra Burnout, que significa em tradução direta livre “*burn* = queimar, *out* = fora/apagado” em português “esgotamento” (Franco et al 2019).

Nas décadas de 1980 e 1990 a psicóloga Cristina Maslach desenvolveu um longo estudo a fim de conceituar e descrever a Síndrome de Burnout, ou esgotamento profissional, o qual foi caracterizado por ela como sentimentos de estar sobrecarregado, fadigado, exausto e enfraquecido de seus recursos físicos e emocionais, de energia para aplicar-se nas situações que ocorrem no ambiente de trabalho (Maslach, 1990).

Nos anos 2000 a Síndrome de Burnout foi difundida no contexto global, com diversas pesquisas encontrando evidências de que o problema, de fato, está cada vez mais presente do mercado de trabalho e nas mais variadas profissões, com ênfase naquelas que trabalham em contato direto com muitas pessoas ou com o público, como a área de educação, saúde, serviços jurídicos, policial, bombeiros, enfermeiros e médicos, (Vieira; Russo, 2019).

O estresse no ambiente de trabalho é responsável por desencadear outras doenças como a depressão, ansiedade, transtorno de sono, gastrite, úlcera, síndrome do intestino irritável, impacto no sistema imunológico, doenças cardiovasculares, dores nas costas entre outras doenças que são ramificações das citadas (Silva 2021).

Segundo o Ministério Público do Piauí (2020), 72% da população brasileira sofre com sintomas persistente ou sequela do estresse, do nível mais leve até o mais devastador. Entre esses, 32% possuem a Síndrome de Burnout e 92% sentem que não tem condições mentais e físicas para continuarem as funções, porém, não se afastam do trabalho para iniciar tratamento com medo de serem demitidos.

O estudo ainda revela que de 90% das pessoas atingidas por estresse no trabalho praticam o presenteísmo, que é quando o indivíduo está presente na forma física, mas mentalmente ou emocionalmente fora do ambiente. Essa é uma forma de despersonalização, onde a pessoa deixa de ser ela e passa a adotar outra forma de comportamento para se proteger dos danos que o ambiente causa na mente ou no corpo (Silva *et al* 2016, ISMA-BR 2018).

2.3. Normas e Legislação

Em 2019 a síndrome foi incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) e foi definida com um fenômeno ligado ao trabalho que atinge a saúde do profissional, oriundo do estresse prolongado no ambiente laboral (OMS 2019). Em 1º de janeiro de 2022 a Síndrome de Burnout foi classificada pela Organização Mundial da Saúde como uma

condição de saúde, ocasionada pelo trabalho, garantindo direitos previdenciários, ao trabalhador afetado (Tarantino, 2022).

Entre as diversas alteração, a CID 11 enquadrrou a Síndrome de Burnout em capítulo específico intitulado "Problemas Associados ao Emprego e Desemprego". Alterando a classificação anterior, que incluía a Síndrome de Burnout no capítulo de Transtornos Mentais, Comportamentais e de Neurodesenvolvimento (OMS 2019).

Laboissière (2025) diz que os afastamentos do trabalho relacionados a saúde mental mais que dobraram na última década no Brasil, passando de 203 mil pessoas em 2014, para 440 mil pessoas em 2024. Esses dados incluem o Brasil no *ranking* global divulgado no relatório do *World Mental Health Day* 2024, ocupando a 4ª posição como o país com maior número de pessoas estressadas, com mais de 14 milhões de atendimentos psicológicos. E ocupa o segundo lugar mundial na incidência da Síndrome de Burnout com aproximadamente de 30% dos brasileiros em atividade laboral, ficando apenas atrás do Japão que possui um índice de 70% de pessoas com essa síndrome. (WMHD 2024).

Em função do grande número de casos e de afastamentos temporários e permanentes no Brasil, entrou em vigor, em 2025, a alteração da NR-1 como previsto na lei 1.419 de agosto de 2024, que passa a ser obrigatória às empresas a promoção da saúde mental no trabalho, sendo exigida pelo Ministério de Trabalho e Emprego avaliações periódicas, sobre os riscos psicossociais que incluem assédio, estresse, sobrecarga psicológica, e exigem medidas preventivas incluída na gestão de Segurança e Saúde no trabalho (NR-1 2024).

A Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego Nº 1.419, DE 27 de agosto de 2024: cita que as empresas são responsáveis pela prevenção contra o “Perigo ou fator de risco ocupacional: elemento ou situação que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde”. O gerenciamento desse fator engloba o cuidado dentro e fora das dependências do trabalho, onde a empresa é responsável por oferecer um ambiente seguro e saudável, prevenir lesões e agravos a saúde, adotar medidas para mitigar todo e qualquer risco a saúde e bem-estar de seus colaboradores.

A lei Nº 14.831, de 27 de março de 2024, propõe que as empresas sejam reconhecidas como promotoras da saúde mental dos seus trabalhadores. No Art. 3ª, referida lei destaca que as empresas interessadas em obter o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental prevista nesta Lei devem desenvolver ações e políticas fundamentadas nas seguintes diretrizes:

I - promoção da saúde mental: a) implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho; b) oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus trabalhadores; c) promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental por meio da realização de campanhas e de treinamentos; d) promoção da conscientização direcionada à saúde mental da mulher; e) capacitação de lideranças; f) realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse dos trabalhadores ;g) combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas; h) avaliação e acompanhamento regular das ações implementadas e seus ajustes; II - bem-estar dos trabalhadores: a) promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável; b) incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional; c) incentivo à prática de atividades físicas e de lazer; d) incentivo à alimentação saudável; e) incentivo à interação saudável no ambiente de trabalho; f) incentivo à comunicação integrativa;

A lei 8.213/1991 sobre os Planos de Benefício de Previdência Social é responsável por determinar as diretrizes sobre e garantir direitos e benefícios os trabalhadores que prestam serviços na área urbana ou rural, brasileiro que esteja no Brasil ou trabalhando em empresa nacional no exterior e estrangeiro domiciliado que devido a incapacidade, tempo de serviço, morte entre outros possuem o direito ao benefício. O artigo 18 assegura ao trabalhador acometido por alguma doença relacionada ao trabalho, possui direito aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, auxílio-acidente, reabilitação profissional (Brasil, 1991).

Artigo 59/8.213 aos indivíduos devido à incapacidade, se a pessoa ficar até 15 dias fora do trabalho, receberá o salário normalmente, a partir do décimo sexto dia, o trabalhador possui direito a receber o benefício de auxílio disponibilizado pela Previdência Social. Porém se houver diferença entre o valor pago pela previdência o salário real do trabalhador, a empresa fica responsável por pagar essa diferença.

Para o trabalhador receber o benefício é necessário que o incapacitado passe por uma perícia médica para atestar a condição de saúde e determinar o prazo de afastamento, o benefício será cancelado quando o trabalhador voltar a exercer as atividades laborais, (Brasil 1991).

O artigo 62, inciso 2º diz que a alteração das funções ou responsabilidade do trabalhador devido a suas limitações físicas ou mentais, não configura desvio de função, ou seja, a empresa pode remanejar o trabalhador que apresente limitações, no exercício na sua função habitual, em decorrência da sua saúde mental (Brasil, 1991).

3. METODOLOGIA

O presente trabalho é uma revisão de literatura, qualitativa, que visa pesquisar, reunir e analisar informações sobre um determinado tema ou questão, de maneira ordenada, contribuindo para o conhecimento pessoal e acadêmico (Pereira., *et al.*, 2018). De caráter descritivo, com a finalidade de expor características de fenômeno ou população, estabelecer correlação entre as variáveis e definir sua natureza (Vergara, 2000).

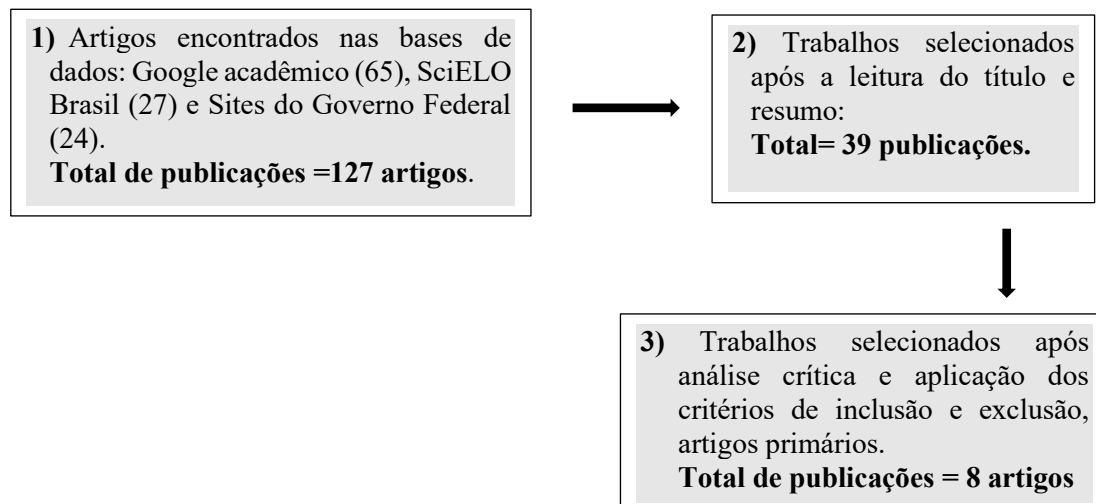
Para a formação desta pesquisa foram utilizadas as plataformas virtuais do Google Acadêmico, SciELO Brasil, e sites do Governo Federal. A pesquisa foi realizada com os seguintes termos: “conceito de trabalho”, “definição de trabalho”, “evolução do trabalho”, “doenças do trabalho”, “ambiente de trabalho”, “estresse no ambiente de trabalho”, “pontos negativos do trabalho”, “saúde mental no trabalho”, “origem da síndrome de Burnout”, “síndrome de Burnout”, “síndrome de Burnout no ambiente de trabalho” “afastamento por Burnout” “leis sobre Burnout”, “Ministério da Saúde e Burnout”, “OMS e Burnout”, “Ministério do trabalho e Burnout”.

Para incluir os artigos foram utilizados os seguintes critérios: a) artigos em publicados em língua portuguesa; b) artigos publicados entre os anos de 2015 e 2025; c) artigos indexados nas plataformas Google Acadêmico, SciELO Brasil e sites do Governo Federal (A escolha da base de dados deve-se ao fato das plataformas citadas ser amplamente conhecida no mundo acadêmico e disponibilizarem inúmeros de artigos de diversas áreas de estudos, enriquecendo o presente estudo); d) estudos com disponibilizado na íntegra com introdução, metodologia, resultados, conclusão, com informações e citações claras e verdadeiras; e) artigos com temas relacionados com os termos pesquisados.

Para excluir os artigos foram utilizados os seguintes critérios: a) leitura do título; b) leitura do resumo; c) artigos publicados antes de 2014; d) artigos publicados em plataformas pouco conhecida ou site de baixa credibilidade; e) artigos com o mesmo tema, porém com eixo de pesquisa diferente que não contribuíam com o trabalho em questão; f) artigos incompletos ou sem metodologia/ referências, que não atendia qualquer item de inclusão.

Após a leitura do título, resumo e avaliação do eixo de pesquisa, foram selecionados 8 artigos. Os dados dos artigos foram organizados na forma de tabela, com informações sobre autor ano de publicação, título da obra, principais resultados e conclusão. Foi selecionado para compor a amostra artigos com o tema proposto e apenas estudo de caso, com dados primários. A figura 01 representa o percurso realizado.

Figura 01 – Percurso metodológico operacional



Fonte: A autora

Para o cálculo de incidência de resultado das pesquisas, foi feita análise percentual simples. Os 8 artigos da amostra citam mais de 1 fator para a incidência de Burnout. Assim, foram selecionados os fatores que mais apareceram na amostra (figura 1).

A soma do número de menções na amostra dos referidos fatores totaliza 20 menções na amostra (tabela1) com base neste número foi realizado a conta de porcentagem, onde 20 representa 100%. Diante disso foi feita regra de três para determinar quanto cada fator, representava dentro dessas 20 menções encontradas na amostra. O fator “relacionamento negativo com a chefia”, por exemplo, apareceu 5 vezes na amostra, representando, portanto, 25% dos resultados apontados.

Esse cálculo foi realizado apenas nos sete fatores mais citados no texto, pois a representação de todos os fatores se tornaria inviável. Os resultados completo da análise estão no item a seguir do artigo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A tabela 1 possui a amostra com os 8 artigos contendo: informações sobre o autor, título do trabalho, principais resultados e conclusão do estudo.

Tabela 01 – Análise dos artigos

Autor	Título	Resultados	Conclusão
Alencar (2019)	Engajamento no trabalho e síndrome de Burnout: um	A partir de realizações de entrevistas de profundidade com os vendedores,	Podemos concluir os vendedores possuem alto engajamento dentro da

	estudo de caso junto a equipe dos vendedores do YXPTO	identificou-se fatores que influenciam no engajamento da equipe de vendas e como a empresa minimiza os aspectos que podem propiciar a síndrome de Burnout.	empresa, apresentando, otimismo, resiliência e realização profissional, boa remuneração, e estímulo positivo por parte da empresa são contra as características da Síndrome de Burnout. Mas é importante observar o constante deslocamento dos vendedores que gera cansaço físico.
Duarte (2021);	Fatores de Stress e Burnout em Trabalhadores de Hipermercados: estudo de caso	Os resultados evidenciaram que os principais fatores para o surgimento da Síndrome de <i>Burnout</i> foram a falta de reconhecimento no trabalho, supervisão exacerbada, a falta de ponderação entre trabalho e família, a inexistência de recompensas pelo seu desempenho. Os indivíduos com síndrome de <i>burnout</i> não receberam ou recebem qualquer tipo apoio por parte da empresa, tendo de procurar ajuda, através de consultas com psicólogos sessões de relaxamento.	O estudo concluiu que os trabalhadores de hipermercados possuíam altos níveis de estresse, exaustão emocional, baixa realização pessoal e despersonalização, que são os principais sintomas do Burnout. Ainda foi confirmando que a fonte desses sintomas não era ligada ao atendimento ao cliente, mas sim por causa do comportamento de supervisores, sobre carga de trabalho, falta de plano de carreira e desvalorização
Gonzaga, <i>et al</i> 2024;	Fatores organizacionais e a Síndrome do Burnout: um estudo exploratório no setor administrativo	O estudo revela que a longa jornada de trabalho, desavenças com a liderança, cobrança em excesso são fatores que resultam no surgimento da Síndrome de Burnout. Para minimizar o adoecimento dos trabalhadores, é fundamental que a empresa desenvolva um ambiente humanizado, com metas possíveis, estimulando o progresso individual e coletivo, mesmo que pequeno.	a Síndrome de Burnout é caracterizada pelo esgotamento emocional em função de ambiente de trabalho com grande competitividade ou responsabilidade. As empresas podem adotar medidas para mitigar esse desafio, como palestra, dinâmica de grupo, ginástica laboral e pequenos intervalos programados, com a finalidade de diminuir o estresse e tirar o funcionário da rotina e melhorar o ambiente e a interação entre os colegas de trabalho.
Possato <i>et al</i> (2020);	Síndrome de Burnout: estudo de caso com enfermeiros	Os principais resultados revelaram que existe uma tendência ao desenvolvimento da	Os profissionais de enfermagem vivenciam desgaste emocional no trabalho por tratar

		síndrome de Burnout na instituição pesquisada, considerando presença da exaustão emocional e diversos sintomas da síndrome como exaustão emocional, baixa realização profissional incluindo alguns mecanismos de defesa como o propósito de anular suas próprias vontades e opinião e não se envolver emocionalmente com o trabalho, juntamente com a vontade de abandonar o trabalho.	diretamente com a dor e sofrimento dos pacientes. Observou-se ainda que devido os acontecimentos no cotidiano das tarefas no hospital, os entrevistados utilizam estratégias para reduzir o esgotamento profissional, tais como evitar divergências e não se envolver emocionalmente com o trabalho, além de controlar o consumo de álcool e a prática de atividades físicas.
Queiroz (2023);	Síndrome de Burnout: um estudo de caso sobre as condições de trabalho e saúde com os professores da Escola Municipal São Francisco De Assis no município de Parintins	O estudo faz uma profunda crítica as dinâmicas do capitalismo, como principal responsável pelo adoecimento e exploração das pessoas, que prejudica sua saúde mental e mina sua capacidade de alcançar sua plenitude como pessoal, além de não haver recompensa financeira satisfatória pelo esforço exercido	Embora as políticas sociais sejam vistas como avanços na sociedade visando a melhora na qualidade de vida dos trabalhadores as novas configurações são responsáveis pelo adoecimento mental devido a fatores que vão desde ambiente de trabalho hostil aos baixos salários
Silva (2022);	Síndrome de Burnout: um estudo de caso sobre o estresse no trabalho em uma empresa de fornecimento de energia elétrica da cidade de Milagres (CE)	Na observação assistemática ficou evidente que as instalações dispõem de espaço favorável para realização do trabalho, porém, verificou-se a necessidade mudanças em relação a conflitos com a hierarquia, na falta de assistência contante para conter o estresse ocupacional e nas jornadas de trabalho exaustivas.	O estresse oriundo do ambiente de trabalho, afeta de modo negativo com danos irreversíveis a saúde física e mental do trabalhador. O quando exposto ao estresse excessivo, afeta a saúde mental. As empresas privadas são complexas com diversos processos que dá origem a um estresse característico, com forte tendência de torna-se uma síndrome futura.
Silva, <i>et al</i> (2021);	Estudo de caso sobre qualidade de vida no trabalho em um escritório de contabilidade	Encontramos no ambiente organizacional diversas teorias voltadas ao desenvolvimento de pessoas, destacam a motivação e satisfação dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho como essencial para se manter a	Concluiu-se que a qualidade de vida no escritório está desgastada, diversos funcionários estão frustrados, desgastados e fadigados com o trabalho e plano de carreira da empresa. Devido a esses fatores os colaboradores

		qualidade de vida no trabalho. Porém em conversar fora o questionário aplicado foi possível identificar a insatisfação de diversos funcionários, com a gestão que é praticada na empresa, incluído a falta de incentivo, rotina monótona, falta de respeito e tratamento grosseiro e cansaço metal.	correm risco de desenvolver uma das doenças do século que é a Síndrome de Burnout. A cada dia o trabalho se tona mais cansativo e vai se tornando um fardo.
Santana (2024);	Efeito da relação líder-liderado sobre a síndrome de Burnout justiça organizacional e desempenho gerencial	Os resultados encontrados por meio de três hipóteses evidenciaram que, no meio organizacional, a exaustão emocional é o fator que mais relevante da síndrome, seguida pela insatisfação pessoal. Esses dados sugerem que os profissionais contábeis estão suscetíveis a fatores estressores internos e externos. É fundamental destacar, que a relação líder-liderado negativa, aumentam significativamente o nível de estresse no ambiente de trabalho	Os resultados da pesquisa confirmam que a relação líder-liderado, e a percepção negativa de justiça no trabalho é fator determinante no aparecimento da Síndrome de Burnout. Lideranças abusivas, são responsáveis pelo aumento do estresse e exaustão mental. O estudo evidencia que o desempenho gerencial é multifatorial, ultrapassando a relação de trabalho, assim reforça a importância de a organização adotar medidas para melhorar a relação no ambiente de trabalho.

Fonte: A autora (2025).

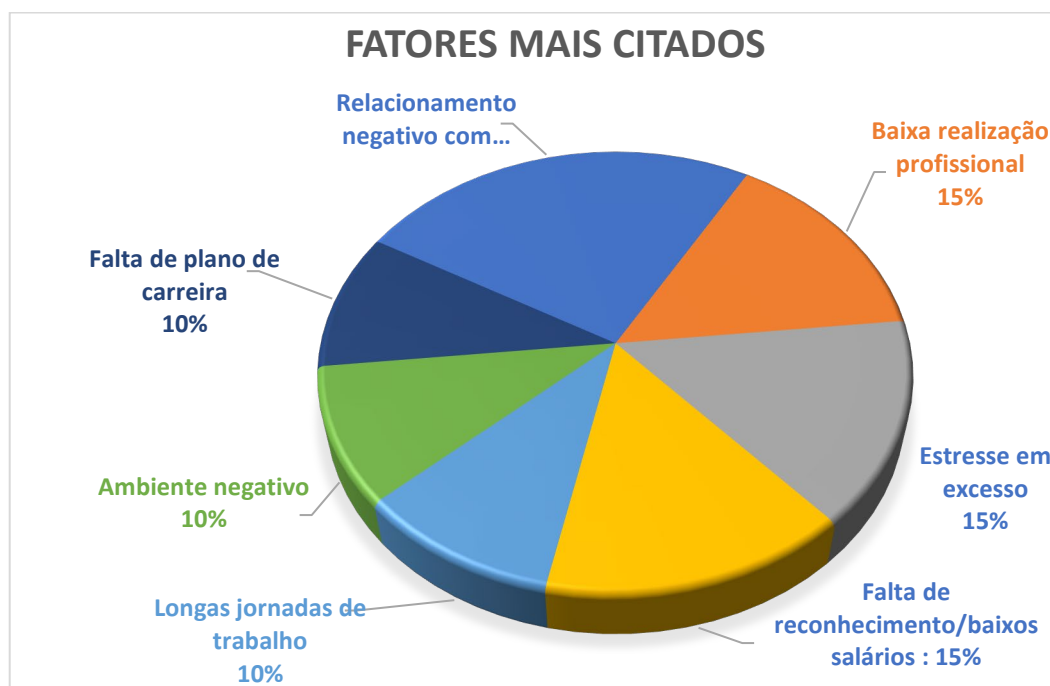
Os artigos da amostra apresentam mais de um fator de risco para o surgimento da síndrome que, aplicado os procedimentos metodológicos, foram categorizados em:

- Relacionamento negativo com hierarquia/chefia (grosseira, desavenças, abusos, desrespeito) são os fatores que mais mencionados a amostra totalizando 5 artigos (Duarte 2021; Gonzaga *et al*, 2024; Santana, 2024; Silva,2020; Silva, *et al*,2021).
- Baixa realização profissional: citado por 3 artigos (Duarte, 2021; Possato *et al*. 2020; Queiroz, 2023).
- Estresse em excesso: citado por 3 artigos (Duarte, 2021; Silva, 2022; Santana, 2024).
- Falta de reconhecimento/baixos salários citados por 3 artigos, (Duarte, 2021; Queiroz, 2023; Santana, 2024).
- Longas jornadas de trabalho: citado em 2 artigos (Gonzaga *et al*, 2024; Silva, 2022).
- Ambiente negativo: citado por 2 artigos (Queiroz, 2023; Silva, *et al* 2021).

- Falta de plano de carreira: citado por 2 artigos (Duarte, 2021; Silva, *et al* 2021).

Os resultados da análise estão ilustrados na figura 02:

Figura 02 – Resultado de fatores citados



Fonte: A autora (2025).

Duarte (2021) apontou que os funcionários de atendimento de hipermercados são excessivamente cobrados e controlados por lideranças superiores, não possuem equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, falta reconhecimento sobre as atividades realizadas, levando a baixa realização pessoal, exaustão emocional e a despersonalização do indivíduo, desencadeando a Síndrome de Burnout.

Análogo a essa situação, Queiroz (2023) assume uma visão crítico-social ao atribuir a raiz do adoecimento mental ao mecanismo capitalista que priorizam a produtividade, ao custo do adoecimento dos trabalhadores, com a falta de reconhecimento de acordo com o esforço exercido, ambiente hostil, baixos salários. Esses motivos desenvolvem com o passar do tempo terreno fértil para o desgaste mental (Senes, 2024).

Esse ponto de vista interage com Silva (2022) em que o autor comenta que mesmo em espaços fisicamente adequados, o estresse ocupacional pode se desenvolver devido a jornadas exaustivas, conflitos com a chefia, falta de apoio institucional.

Visto isso Gonzaga *et al* (2024) destaca que ambientes humanizados, que valorizem o colaborador, com metas alcançáveis, com programas de integração, incluindo pequenas pausas, dinâmica de grupo, são estratégias que vem demonstrando eficiência na mitigação de estresse no ambiente de trabalho e melhoria no bem-estar dos trabalhadores.

No entanto Silva *et al* (2021) diz que a vivência do trabalhador é individual e subjetiva e a qualidade de vida no trabalho, não depende apenas de políticas e programas institucionais desenvolvida em forma de orientação, conscientização ou palestra, mas da real experiencia que o colaborador vive no dia a dia, como a falta de incentivos, oportunidade de crescimento e respeito.

Santana (2024) concorda que a relação negativa entre líder e liderado causa impacto negativo no ambiente. Liderança abusiva potencializa a sobrecarga de trabalho, aumenta o estresse e torna o ambiente propício para impactos emocionais de maneira contínua.

Os trabalhos citados acima conversam entre si e afirmam todos os fatores que levam ao adoecimento do trabalhador. Alencar (2016) apresentou uma empresa que não possuía quaisquer fatores ambientais que favoreça o trabalhador a desenvolver a síndrome, pois existe boa remuneração, ambiente favorável e positivo, incentivo, bom relacionamento entre os componentes da equipe de trabalho e a liderança. Apesar do trabalho ser de grande responsabilidade, exigir muito do funcionário e possuir viagens corriqueiras, os funcionários entrevistados não relataram qualquer sintoma de estresse alto ou contínuo que pudesse desenvolver a Síndrome de Burnout.

Em todos os estudos lidos para o desenvolvimento do presente trabalho, não foi identificado ação das empresas quanto ao tratamento dos casos da síndrome já existente em seus funcionários. Houve citação no trabalho de Gonzaga *et al* (2024) de dinâmicas esporádicas para reduzir no estresse de forma geral, mas não uma identificação ou monitoramento específico do trabalhador cometido pela síndrome. Também não foi apontado se os trabalhadores ouvidos procuraram ajuda ou afastamento para realização do tratamento. Alguns artigos citam que o funcionário acaba pedido demissão como maneira de se livrar do estresse, mas atendimento médico ou psicológico não foi apontado nos artigos.

A análise realizada demonstra uma concordância que o surgimento da doença é de caráter multifatorial, diretamente ligado às condições internas do ambiente laboral, cultura organizacional e modelo de gestão, com ênfase em lideranças abusivas, jornadas de trabalho exaustivas e falta de reconhecimento. Porém, amenizar os principais fatores não é suficiente para curar o trabalhador afetado, é necessária uma política interna que evite o estresse prolongado e consequentemente o aparecimento da doença.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do estudo foi identificar como o ambiente de trabalho contribui para o surgimento e a progressão da Síndrome de Burnout. Os resultados da análise mostraram que o trabalho e a empresa são responsáveis de modo geral para o trabalhador desenvolver a doença, em função do ambiente disfuncional, conflitos com hierarquia, desvalorização, pressão excessiva levando o indivíduo a diminuir a produtividade, desenvolver baixa realização pessoal e profissional, posteriormente desencadear todos os outros sintomas que exaustão mental.

A Síndrome de Burnout é um distúrbio mental que ocorre lentamente de forma silenciosa, progredindo de acordo com eventos estressantes e as experiências individuais, presenciadas no ambiente de trabalho. O empregador possui obrigação em tomar medidas preventivas no ambiente laboral, uma vez que a legislação obriga a empresa a oferecer condições mínimas para a execução e manutenção do trabalho, mantendo a integridade física e mental do colaborador, identificando situações estressantes e intervindo para evitar afastamentos de funcionários devido a problemas emocionais, que poderiam ser evitados com um ambiente positivo e propício para realização do trabalho e a vivência de todos.

No decorrer da pesquisa houve dificuldade em encontrar estudos no campo da administração, sendo os mais comuns sobre área de saúde, com ênfase em enfermeiros, seguido de médicos, professores, áreas de segurança como policiais e advogados. Apesar do tema ser amplamente comentado, não se encontrou informações e mensurações de forma abundante. Sobre a quantidade exata de pessoas atingidas no Brasil, por exemplo, existem apenas estimativas, sem classificação de idade, grupo socioeconômico, sexo ou outros indicadores.

É relevante ainda destacar que os estudos, em sua maioria, apontam as causas externas ao indivíduo, ou seja, a gestão do trabalho e dos ambientes, deixando de inserir informações relevantes sobre as pessoas atingidas, como problemas pré-existentes, dificuldades socioeconômicas, ansiedade, entre outros fatores de risco em relação ao indivíduo atingido pela síndrome. Estas informações poderiam ser de relevante para mensurar um grupo mais suscetível à doença.

Visto isso, sugere-se para que as próximas pesquisas possam abordar as pessoas afetadas, uma vez que elas são a engrenagem e a fonte todo o trabalho exercido dentro da empresa.

6. REFERÊNCIAS

ALENCAR, Tiago Rafael do Nascimento. Engajamento no trabalho e Síndrome de Burnout: um estudo de caso junto a equipe dos vendedores do YXPTO. **LUME, Repositório Digital UFRGS**. 2019. Disponível em < > acessado em set 2025.

ALVES, *et al.* Mudanças políticas e econômicas que contribuíram para o panorama atual brasileiro do mercado de trabalho e emprego. 2021. **Revista Augustus**. 26. 110-124. 10.15202/19811896.2021v26n53p110 Disponível em < https://www.researchgate.net/publication/355011482_mudancas_politicas_e_economicas_que_contribuiram_para_o_panorama_atual_brasileiro_do_mercado_de_trabalho_e_emprego > acessado em jun. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. 325 p. ISBN: 978-85-7559-6

ASCARI, R. M, et al. Prevalência de risco para síndrome de burnout em policiais militares. 2016. **Cogitare Enfermagem**, vol. 21, núm. 2, 2016. Disponível em < <https://www.redalyc.org/journal/4836/483653650025/html/> > acessado em abril de 2025.

BORGES, Livia, Oliveira; TAMAYO, Alvaro. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, UNB 2001. Disponível em < <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6712> > acessado em abril 2025.

BRANCO, Castelo et al. Síndrome de Burnout entre trabalhadores de uma universidade na fronteira franco brasileira. **Rev Fun Care Online**, v.12, p. 393-399, 2020. Disponível em < <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1053328> > acessado em abril de 2025.

BRASIL MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NR 01 - disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. 2024. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf> > acessado em maio de 2025.

BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE. Síndrome de Burnout. **Governo Federal**. 2025. Disponível em < <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout> > acessado em abril de 2025.

BRASIL. LEI Nº 14.831, DE 27 DE MARÇO DE 2024. **Câmara dos Deputados**. 2024. Disponível em < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-14831-27-marco-2024-795429-publicacaooriginal-171371-pl.html> > acessado em maio de 2025.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil. Lei nº 8.213/91. **Governo Federal**. Brasil 1991. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm > acessado em set de 2025.

BRASIL. Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. **(DOU de 28/08/2024 - Seção 1)**. Brasil 2024. Disponível em < <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view> > acessado em maio de 2025.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, v. 39, n. 2, 2008. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/1461>. Acesso em abril de 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: **Editora LTR**. 2019. Disponível em < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf > acessado em abril de 2025.

DUARTE, Márcia Raquel. Fatores de Stress e Burnout em Trabalhadores de Hipermercados: estudo de caso. **Universidade Beira Interior**. 2021. Disponível em < https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/11748/1/8050_17555.pdf > acessado em agosto de 2025.

FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação-REASER**. São Paulo, v.7.n.7. jul. 2021. Disponível em < <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759/736> > acessado em abril 2025.

FRANCO, Marcia Villar; et al. Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho. **Revista Científica Intraciência, Edição 17** – março de 2019. Disponível em < https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf > acessado em abril de 2025.

FURET, François. *Pensar a Revolução Francesa*. São Paulo: Paz e Terra, 1989.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Giachini, Enio Paulo. 2. 2017. Vozes, Petrópolis: 128

LABOISSIERE, Paula Saúde mental: afastamentos dobram em dez anos e chegam a 440 mil. **Agência Brasil** 2025. Disponível em < <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view> > acessado em maio 2025.

LHUILIER. Dominique. Trabalho. **Revista Psicologia & Sociedade**, 25(3), 483-49 Conservatório Nacional de Artes e Ofícios, Paris, França. 2013. Disponível em <

<https://www.scielo.br/j/psoc/a/vQWnZ39cZTfCWFLnNF5Lzcs/?lang=pt> > acessado em abril de 2025.

MASLACH C et al. Esgotamento. **Enciclopédia de Saúde Mental (Segunda Edição)**. 2016. disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B978012397045900149X?via%3Dihub> > acessado em de abril de 2025.

MASLACH C; LEITER, C. Compreendendo a experiência de burnout: pesquisas recentes e suas implicações para a psiquiatria. **Psiquiatria Mundial** Volume 15, Edição 2. Disponível em < <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/wps.20311> > acessado em maio de 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PIAUÍ. Guia prático sobre a Síndrome de Burnout. Teresina 2020. Disponível em <https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Guia-pra%CC%81tico-sobre-a-Si%CC%81ndrome-de-Burnout-2.pdf> acessado em set 2025.

OLIVEIRA, Marcos Dias. A CLT alcançou o objetivo de proteger o trabalhador? **Instituto Brasileiro de Direito Público – IDP**. Brasília 2016. Disponível em < <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtual/article/view/2809> > acessado em set 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-11 Brasília, DF 2019: Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/cid10.htm> > Acessado em abril 2025.

PEREIRA, Adriana, *et al.* Metodologia da pesquisa científica. 1º edição. **Universidade Federal de Santa Maria**. Santa Maria 2018. Disponível em < https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15824/Lic_Computacao_Metodologia-Pesquisa-Cientifica.pdf?sequence=1 > acessado em maio 2025.

PERNICIOTTI, Patrícia, et al. Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. **Rev. SBPH vol. 23** no. 1, Rio de Janeiro – Jan./Jun. – 2020. Disponível em < https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S151608582020000100005&script=sci_arttext> acessado em abril de 2025.

POSSATO *et al.* Síndrome de Burnout: estudo de caso com enfermeiros. **FACEF Pesquisa: Desenvolvimento e Gestão**, v.23, n.2 – 2020. Disponível em < <http://periodicos.unifacef.com.br/facefpesquisa/article/viewFile/1763/1464> > acessado em set 2025.

QUEIROZ, Judite Cidade. Síndrome de Burnout: um estudo de caso sobre as condições de trabalho e saúde com professores da Escola Municipal São Francisco de Assis no Município de Parintins. **Repositório UFAM**. 2023. Disponível em < <https://riu.ufam.edu.br/handle/prefix/7361> > acessado em ago de 2025.

QUEIROZ, Viviane Cordeiro et al. Síndrome de Burnout entre profissionais que trabalham com atendimento ao público. **Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR**, v. 27, n. 6, p. 2164-2176, 2023.

SANTANA de Almeida, Ricardo. Efeito da relação líder -liderado sobre a síndrome de Burnout justiça organizacional e desempenho gerencial. Dissertação de Mestrado **Unoeste**. Cascavel 2024. Disponível em < <https://tede.unioeste.br/handle/tede/7682> > acessado em ago 2025.

SENES, *et al.* Problemas causados pela pressão psicológica no ambiente de trabalho com ênfase na Síndrome de Burnout. **Repositório Institucional do Conhecimento do Centro Paula Souza**. Governo de São Paulo. Sorocaba. 2024. Disponível em < <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/28730> > acessado em set 2025.

SILVA, *et al.* Estudo de caso sobre qualidade de vida no trabalho em um escritório de Contabilidade. **Inova+ Caderno de Graduação da Faculdade da Indústria. No 2/ V.1, p. 239-262 – Fevereiro/2021.** Disponível em <http://app.fiepr.org.br/revistacientifica/index.php/inovamais/article/view/525> > acessado em ago 2025.

SILVA, *et al.* Rastreamento do Transtorno de Despersonalização/ Desrealização em Estudantes de medicina de uma universidade Federal no Brasil. **Revista Brasileira de Educação Médica**. Disponível em < <http://dx.doi.org/10.1590/1981-52712015v40n3e01102015> > acessado em set 2025.

SILVA, R. S. B. Síndrome de Burnout: um estudo de caso sobre o estresse no trabalho em uma empresa de fornecimento de energia elétrica da cidade de Milagres (CE). **Management Journal**, v.4, n.1, p.1-13, 2022. DOI: Disponível em < <http://doi.org/10.6008/CBPC2674-6417.2022.001.00x01> > Acessado em ago 2025.

TARANTINO. Monica. Síndrome de Burnout entra para CID-11 como doença ocupacional. **Medscape**. 2022. Disponível em < https://portugues.medscape.com/verartigo/6507393?utm_source=chatgpt.com&form=fpf > acessado em maio de 2025.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2000.**

VIEIRA, I.; RUSSO, J.A. Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**. v.29, n. 2, p. 1-22, 2019.

VILLAROUÇO, Vilma, ANDRETO, Luiz. Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído. **Produção**, v. 18, n. 3, set./dez. 2008, p. 523-539. Disponível em <https://prod.org.br/doi/10.1590/S0103-65132008000300009> > acessado em abril 2025.