

A REINTEGRAÇÃO DOS PROFISSIONAIS COM SÍNDROME DE BURNOUT POR INTERMÉDIO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

THE REINTEGRATION OF PROFESSIONALS WITH BURNOUT SYNDROME THROUGH CORPORATE EDUCATION

LA REINSERCIÓN DE PROFESIONALES CON SÍNDROME DE BURNOUT A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN CORPORATIVA

Monique da Silva Ribeiro - Fatec Zona Leste

monique.ribeiro5@fatec.sp.gov.br

Nathália Stefany de Souza Amorim - Fatec Zona Leste

nathalia.amorim@fatec.sp.gov.br

Adriana Monteiro da Silva - Fatec Zona Leste

adriana.silva81@fatec.sp.gov.br

José Carlos Hoelz - Fatec Zona Leste

jose.hoelz@fatec.sp.gov.br

Resumo

O presente estudo busca explorar as abordagens que as organizações necessitam para reintegrar o profissional com a Síndrome de Burnout (SB) por intermédio da Educação Corporativa (EC). Fez-se uso da metodologia qualitativa com entrevistas semiestruturadas para obter informações mais concisas sobre as experiências. A pesquisa se concentra nos profissionais que possuem a SB ou que estão em processo de reabilitação. E, de acordo com os resultados obtidos, percebe-se que há uma grande necessidade de uma abordagem mais holística, levando em conta não só o indivíduo, mas também o ambiente laboral deste profissional.

Abstract

This study seeks to explore the approaches that organizations need to reintegrate professionals with Burnout Syndrome (BS) through Corporate Education (CE). A qualitative methodology was used with semi-structured interviews to obtain more concise information about the experiences. The research focuses on professionals

who have BS, or who are in the process of rehabilitation. According to the results obtained, there is a great need for a more holistic approach, taking into account not only the individual but also the professional's work environment.

Resumen

Este estudio busca explorar los abordajes que las organizaciones necesitan para reintegrar a los profesionales con Síndrome de Burnout (SB) a través de la Educación Corporativa (EC). Se utilizó una metodología cualitativa con entrevistas semiestructuradas para obtener información más concisa sobre las experiencias. La investigación se centró en profesionales con SB o en proceso de rehabilitación. Según los resultados obtenidos, existe una gran necesidad de un enfoque más holístico, que tenga en cuenta no sólo al individuo, sino también el entorno laboral del profesional.

1. Introdução

A ocorrência da Síndrome de Burnout (SB) está cada vez mais notável dentro das organizações e, por consequência, afetam não só o rendimento do colaborador em seu trabalho, como também sua vida pessoal e sua qualidade de vida. Segundo a ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho (2018), 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com SB e alguns dos motivos podem ser a competitividade, o esgotamento, seja ele físico ou mental, e o alto índice de demissão do mercado de trabalho.

Como apontam Maslach, Schaufeli e Leiter, (2001, p. 403) “a exaustão não é algo simplesmente vivenciado – pelo contrário, ela estimula ações para distanciar-se emocional e cognitivamente do trabalho, presumivelmente como forma de lidar com a sobrecarga de trabalho”. Neste cenário, os profissionais sentem-se pressionados com o excesso de cobranças e acabam por assumir altas cargas de trabalho a fim de suprir as necessidades e expectativas das empresas e, sem notar, este acúmulo de responsabilidades acaba afetando seu estado psicológico. Conhecida como exaustão emocional a SB tem surgido como um desafio para as organizações, portanto, o artigo, explorará esta questão e verificará a possível ligação da síndrome com a Educação Corporativa (EC).

Este trabalho também buscará responder à pergunta: Qual é o papel da Educação Corporativa na reintegração do profissional com Síndrome de Burnout? Para responder a esta questão, realizar-se-á uma pesquisa qualitativa com profissionais diagnosticados com SB a fim de conhecer suas percepções sobre o tema. Ao tratar sobre a síndrome e a reintegração dos profissionais no mercado de trabalho, este artigo busca enfatizar a importância de se manter o ambiente laboral e o clima organizacional saudáveis de forma que estes ofereçam adaptabilidade e evolução profissional constante dentro da empresa.

2. Fundamentação Teórica

2.1. Educação corporativa

A Educação Educativa, no Brasil, surge no final do século XX por meio de um trabalho em conjunto entre a gestão do conhecimento e gestão de pessoas. Nesta linha de raciocínio inclui-se o desenvolvimento educacional dos colaboradores, fornecedores e clientes na estratégia empresarial de modo que sejam ampliadas as competências organizacionais e individuais. E com esse recurso de avanço, os colaboradores desenvolvem o senso crítico e aprimoram a capacidade de analisar sua vivência dentro da corporação. Meister (1999) define a Universidade Corporativa (UC) como um guarda-chuva estratégico que fortalece, habilita as partes interessadas e foca nas estratégias da organização.

Este tipo de educação abrange todos os pontos quando se pensa em alcance de resultados e, ligando-a ao cenário da UC, manifesta-se uma ferramenta estratégica a longo prazo que estimula e agrega conhecimentos tanto para o profissional, quanto para a empresa. E com o objetivo de capacitar o profissional, surgiu a educação corporativa (EC). Segundo Éboli (2004, p.30):

Na medida em que o surgimento das UCs foi o grande marco da passagem do tradicional centro de treinamento & desenvolvimento (T&D) para uma preocupação mais ampla e abrangente com a educação de todos os colaboradores de uma empresa, na prática é com seu advento que vem à tona a nova modalidade de educação corporativa.

Laruccia (2011, p.151) entende a UC como algo que “representa um conjunto de possibilidades de desenvolvimento humano e oportuniza um processo contínuo, crescente e acumulativo de aprendizagem individual e coletiva.” As corporações que se instruem, possuem a idoneidade necessária para obter e modificar a aprendizagem que desenvolve e seu progresso de aptidões qualificados aperfeiçoa as relações tornando-se um princípio necessário. A EC é um plano de evolução de carreira dos trabalhadores a curto e longo prazo que tende a ser estabelecido de acordo com as diretrizes dos processos da empresa, com finalidade de expandir e promover o crescimento dos profissionais.

Para Ramos e Vergara (2002, p.87) “a dinâmica de aprendizagem enfatiza a importância da continuidade face à rápida obsolescência do conhecimento e a necessidade de as empresas desenvolverem e assimilarem novas informações e, com isso, se tornarem ou se manterem competitivas.” E segundo Rosini et al. (2018), “mais que um contexto de informações, as EC e UC nasceram e evoluem em um mundo que passa a valorizar o conhecimento, o capital humano e suas habilidades intrínsecas presentes no interior das organizações.”

De acordo com Cordeiro e Langhi (2021, p.12 e 13):

A EC não é restrita ao espaço das salas de aula. Antes, está vinculada a processos organizacionais de aprendizagem contínua e educação continuada, influenciando os recursos intelectual e pessoal das empresas, bem como o surgimento de novas políticas de gestão que visam ao compartilhamento de experiências, ações e informações, com o propósito de solucionar problemas, aprender a reaprender em conjunto com a equipe.

Tendo em vista tais observações, subentende-se que, seguir o sistema de desenvolvimento gerido por competências, promove um processo de conhecimento ativo e contínuo.

2.2. Síndrome de Burnout

A SB foi retratada pela primeira vez pelo psicanalista Herbert J. Freudenberg como uma condição de exaustão física e mental associada ao estresse no ambiente do trabalho. Posteriormente, foi estudada por Maslash e Leiter (2022) e conceituada

como uma síndrome decorrente de estresse crônico causado pelo trabalho e que tem como principais agentes a exaustão, a despersonalização e a diminuição de realização pessoal. A SB faz parte do vocabulário coloquial em países de língua inglesa e provém de duas palavras inglesas que tem como significado ‘queima’ (burn) e ‘exterior’ (out). Segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) o termo costuma ser empregado para denotar um estado de esgotamento completo da energia individual associado a uma intensa frustração com o trabalho.

No Brasil, também conhecida como ‘a síndrome do esgotamento profissional’, o termo começou a ser citado por volta de 1970 para apontar um esgotamento de energia presente no corpo humano, seja ele físico ou mental. Já em 1980, Maslach e Jackson projetaram uma ferramenta a qual ainda é muito utilizada para avaliar três critérios da enfermidade. “O modelo multidimensional da doença apresentado por Maslach e Jackson é o mais adotado pelos pesquisadores” (Gomes 2016, p.187) até os dias atuais como instrumento de rastreamento da síndrome.

A *Maslach Burnout Inventory* (MBI) é uma avaliação classificada como um suporte experimental bem desenvolvido devido a sua aplicação em grandes amostras para inúmeras categorias trabalhistas. Este questionário obteve ótimos níveis de validade e confiabilidade, além de permitir ao pesquisador rastrear a doença, compreender a origem de seu desenvolvimento e encontrar a intervenção em seu contexto organizacional. Até o presente momento ainda não existem adaptações desta ferramenta para uso em contextos nacionais e, tampouco, versões autorizadas pelo o SATEPSI – Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos – órgão que analisa a efetividade de tais testes. Entretanto, em 2006, foi desenvolvido o ISB – Inventário da Síndrome de Burnout – com a mesma finalidade da ferramenta MBI: obter informações suficientes para avaliar e escalar a SB, este teste foi analisado e validado por juízes e profissionais da área de psicologia (Pereira, 2015).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2022), em 2021, no Brasil, a SB ocupou a segunda posição do *ranking* mundial de doenças, mantendo-se atrás somente do Japão. Cerca de 30% das pessoas sofrem com estresse crônico devido a vários agravantes associados ao trabalho como longa jornada laboral, baixa remuneração, desvalorização profissional, conflitos interpessoais e sociais. (Dias; Silva, 2020, p.96). Devido sua gravidade, a SB foi considerada, no ano de 2019,

como fenômeno nacional, na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) sob o código QD85 (OMS, 2019).

Burnout tem atingido várias profissões, mas tem seu foco de estudo especialmente vinculado a profissões ligadas ao ensino de serviço de saúde, por serem atividades que envolvem intenso contato com as pessoas (Maslach; Jackson, 1984; Maslach; Leiter, 1997, p 145-162).

Cabe ainda esclarecer que o esgotamento emocional está principalmente ligado à atitude negativa, distanciamento social, sentimento de incompetência e frustração profissional (Maslach; Jackson, 1981). A SB ocorre sempre que o lado humano do trabalho não é considerado (Maslach; Leiter, 1997, 1999). Suas principais causas vêm do esgotamento manifestado por um aumento significativo entre as relações dos empregados ao seu ambiente laboral (Maslach; Leiter, 2022) e para muitos o trabalho é considerado como um ambiente intolerável, desrespeitoso e de grande aflição (Maslach; Leiter, 2022, p. 2).

Embora o trabalho seja um componente que pode privilegiar a identidade do homem, permitir o acesso aos bens de consumo e resgatar sua autoestima, ressalta-se que as condições de trabalho podem afetar seriamente a saúde dos trabalhadores, principalmente num ambiente altamente competitivo, onde ocorra desequilíbrio entre Esforço e Recompensa no trabalho, levando ao estresse ocupacional, sobretudo quando existe alto esforço e baixa recompensa (Areias; Comandule, 2006, p. 194).

Por todo este contexto, é importante entender a possibilidade de associar o ambiente corporativo como forma de uma junção à ferramenta que auxilia na integração e no acompanhamento de pessoas relacionadas ao esgotamento profissional.

2.3. Aspectos da reintegração do profissional com Síndrome de Burnout em relação a educação corporativa.

No cenário empresarial contemporâneo, a busca pela excelência organizacional não se limita apenas ao desenvolvimento de competências e habilidades dos colaboradores, mas também à promoção de um ambiente de trabalho saudável e sustentável. Nesse contexto, a EC emerge como uma ferramenta estratégica para fortalecer o potencial humano e impulsionar o crescimento das organizações (Meister, 1999; Laruccia, 2011).

No entanto, paralelamente a esse esforço, existe um desafio igualmente relevante: a SB, fenômeno cada vez mais presente nas dinâmicas laborais contemporâneas (Maslach, Jackson, 1981; OMS, 2022). Deste modo, fica evidente a necessidade de equilibrar a busca por resultados com a preservação da saúde e do bem-estar dos colaboradores (Maslach, Jackson, 1981; Areias, Comandule, 2006).

Explora-se, então, a interseção entre EC e SB, destacando a importância de investir no desenvolvimento humano e na criação de ambientes de trabalho que promovam o crescimento pessoal e organizacional, ao mesmo tempo em que protegem contra os riscos associados ao excesso de demandas e estresse laboral e a ligação entre esses assuntos. Para Loureiro, Pereira, Oliveira e Pessoa (2008), a SB tem sido vista como alvo necessário de atenção pela parte investigadora.

A SB trata-se de um processo de stress crônico e suas principais manifestações são o esgotamento físico e emocional. No ponto de vista organizacional, ela está altamente associada à baixa moral dos trabalhadores, o absenteísmo e o *turnover* (Maslach, 1978).

Por esse motivo, é cada vez mais comum e necessário que as empresas tenham acompanhamento psicológico regular, pois o funcionário saudável rende melhor, para que o desenvolvimento de habilidades ocorra, como a inteligência emocional, promoção da saúde mental e a qualidade de vida. (SEBRAE, 2023).

Tendo em vista que a EC tem um papel essencial na formação de conscientização de gestores e líderes sobre a SB, por meio de cursos e treinamentos, os profissionais são capacitados a fim de que saibam identificar os indícios da

síndrome e auxiliar sua equipe. A conscientização pode ser um bom início para a precaução e o tratamento apropriado do esgotamento profissional.

Durante a reintegração, é importante que o departamento de Recursos Humanos e a equipe de coordenação do setor do profissional estejam envolvidos de perto. Isso se deve ao fato de que é necessário identificar e eliminar os fatores estressores presentes no ambiente de trabalho que contribuíram para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout (Matos; Menezes; Nunes, 2023, p. 348).

Matos, Menezes e Nunes (2023) apontam o reajuste da jornada de trabalho e a diminuição e distribuição de tarefa entre a equipe como estratégia fundamental para redução de sobrecarga ao profissional reintegrado. Proporcionar a saúde mental dos colaboradores e um ambiente mais saudável dentro da organização, não só favorece as pessoas de forma individual, como viabiliza a organização rumo ao sucesso do coletivo. “Portanto, é essencial que as empresas considerem a saúde mental como parte integrante de sua cultura corporativa e invistam nessa área de forma contínua e comprometida” (Matos; Menezes; Nunes, 2023, p. 354).

3. Desenvolvimento da temática

No sentido de suprir o leitor em relação ao contexto do tema, realizou-se revisão bibliográfica com análise de artigos e pesquisas disponíveis em sites de revistas acadêmicas visando conter uma base bibliográfica (SEVERINO, 2007). O método de pesquisa será qualitativo e aplicado por meio de um roteiro semiestruturado e para o desenvolvimento deste artigo, foram realizadas entrevistas com profissionais que tenham tido experiência ou contato com pessoas que sofrem/sofreram com o distúrbio psíquico SB no ambiente laboral.

Para flexibilizar a coleta de dados, as entrevistas foram realizadas em dois formatos, conforme as disponibilidades dos respondentes: uma parte foi conduzida presencialmente e outra foi realizada por meio de mensagens de áudio enviadas por um aplicativo de mensagens. A criação do roteiro tem por objetivo investigar, analisar e esclarecer o papel da EC na reintegração de profissionais com SB. As entrevistas serão examinadas de acordo com a técnica do Flores (1994), buscando

definir quantidade de entrevistados por intermédio do critério de saturação teórica objetivando esclarecer a pergunta de pesquisa. Para melhor conhecimento do perfil dos participantes, é interessante observar a figura 1.

Figura 1 - Lista de Profissionais Entrevistadas para Pesquisa Qualitativa

ENTREVISTADOS	IDADE	OCUPAÇÃO	EXPERIÊNCIA	FORMAÇÃO
A	21	Operadora de caixa	3 anos e meio	Técnica em análises clínicas
B	20	Estagiária de medicina veterinária	4 anos	Auxiliar veterinária formada e medicina veterinária em formação
N	25	Aprimoranda/residente	3 anos e meio	Medicina veterinária
P	35	Supervisora	4 anos	Medicina veterinária e pós-graduação em felinos
G	45	Atendente de telemarketing	8 anos	Gestão de recursos humanos em formação
R	25	Residente	2 anos	Medicina veterinária

Fonte: pelos autores (2024)

Na realização das entrevistas, foi assegurado aos participantes, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, a proteção dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade, e a livre formação da personalidade de cada indivíduo. Foi solicitado a cada participante a autorização da captação de registro de forma voluntária para elaboração das análises, sendo elas gravadas e transcritas conforme metodologia de pesquisa semiestruturada. A entrevista foi dirigida a partir de perguntas direcionadas ao tema em questão, cada pergunta foi elaborada para obter e compreender de forma clara e real a vivência desses profissionais.

4. Resultados e discussão

Como pode ser visto na primeira metacategoria do quadro a seguir, as pessoas com SB, relatam dificuldade de compreender e conformar-se com problemas e consequências na vida pessoal e laboral, mesmo com avisos de psicólogos e psiquiatras, todos tendem a ter um lapso temporal que aponta para o esgotamento

mental, em alguns casos foram evidenciados, após acontecimentos marcantes, crise de ansiedade e/ou desmaios.

Outro ponto que se destaca é o receio de se expressar, pois evitavam expor o problema por medo de represálias. O auxílio de um profissional para efetuar o diagnóstico foi de suma importância, devido à dificuldade em identificar os sintomas por parte dos entrevistados. E um adendo, mesmo com o diagnóstico, os efeitos da SB continuaram impactando tanto no ânimo do profissional para com o trabalho quanto no cuidado com sua aparência e o interesse por atividades sociais, visto que esta síndrome leva o colaborador a se isolar, mudar seu comportamento e suas prioridades. Com as informações dos relatos fica evidente a importância de reconhecer os sinais em tempo hábil para ajudar a minimizar os impactos.

Quadro 1 - Metacategoria “Experiência com Burnout” (Parte 1)

Código	Definição da categoria	Unidades
DAP	Dificuldade de aceitação do burnout por parte do paciente	<p>R1:“...Então eu só percebi porque o meu psiquiatra falou porque assim eu tava no esgotamento mental né no trabalho mesmo é... só chorava todo dia antes de ir trabalhar eu chorava não conseguia dormir e também quando eu dormia, dormia horas 14,.15 horas e... eu fiquei muito explosiva também no trabalho e... eu passei tudo isso para o meu psiquiatra, eu tenho diagnóstico de transtorno bipolar e aí ele falou "mas o que você está tendo não é transtorno porque você está com medicações tudo redondinho isso não tem sinal é assim de Burnout"..."</p> <p>R2: "...eu já passava com o psicólogo e psiquiatra então eles entendia tudo que eu tava passando, assim pra mim isso. não foi difícil porque é, foi difícil de ouvir né, quando psicóloga falou que "sua mente está entrando em burnout..."</p> <p>R3: "...É porque eu fazia acompanhamento psiquiátrico e psicológico então foi rápido quem notou mais foi até minha psicóloga que ela notou falou para eu sair mas eu não queria sair né..."</p> <p>R4: "...eu chorava "como assim", ela falou que tudo que você está falando é burnout..."</p>
AEG	Acontecimento de outra pessoa ou evento informar da possibilidade da síndrome e alertar sobre a gravidade do caso	<p>R1: "...minha mãe é do interior eu moro sozinha aqui com minha tia e ela teve que intervir, ela falou "ou você muda ou vive vai voltar para o interior", porque eu não mudar, porque na minha cabeça estava bem passar até um certo ponto..."</p> <p>R2:“...Olha, quando comecei a perceber, eu ainda ignorava muito, achava que era só um cansaço normal, mas comecei a perceber depois do desmaio. Aí quando eu percebi que já tive o primeiro desmaio, depois de ter crises de não conseguir ficar na loja, por não conseguir atender um cliente, é pra onde percebi que realmente era uma síndrome..."</p> <p>R3: “Bom, eu não identifiquei, porque eu sempre via muito cansada,</p>

mas o que uma menina de 18 anos teve a sentir. Tinha muitas dores e era determinada, só tinha informações, eu não sabia por que, então eu achava que isso era normal. Foi só quando eu convulsionei, eu tive Sinepe, que é convulsões não ligadas ao sistema epiléptico, são convulsões ligadas ao sistema nervoso.”

Fonte: pelos autores (2024)

Quadro 1 - Metacategoria “Experiência com Burnout” (Parte 2)

MEC	Medo de exposição da condição	<p>R1:“...Individual sim, é que eu acredito que vai de pessoa, Eu não me sinto muito à vontade no grupo... eu acho que só ter o grupo não adianta porque a pessoa que só se sente à vontade de falar sozinha e falar em grupo Ela se sente reprimida e por exemplo não se sente à vontade a falar sozinha se sente reprimida...”</p> <p>R2:“...Nossa, sendo sincera qualquer tipo de comunicação não é algo positivo, isso é o que eu passei né... então eu não sei assim nenhuma comunicação é... que a parte acolhedora, às vezes a gente se sente exposto também né... a pessoa tá te acolhendo, mas ah ela sabe o que tá acontecendo comigo e às vezes a gente não quer se expor e se a pessoa às vezes ela tem uma comunicação mais direta aí você vai se sentir coagido aí você vai achar que é algo com você pessoal, tem uma mania de perseguição, então eu não consigo ver uma, um tipo de comunicação que seria o ideal né...”</p> <p>R3: “...às vezes a gente se sente exposto também né... a pessoa tá te acolhendo, mas ah ela sabe o que tá acontecendo comigo e às vezes a gente não quer se expor e se a pessoa às vezes ela tem uma comunicação mais direta aí você vai se sentir coagido aí você vai achar que é algo com você pessoal, tem uma mania de perseguição...”</p>
DPD	Diagnósticos profissionais sem desconfiança dos sintomas por parte do paciente	<p>R1:“...eu passei pela síndrome de Burnout 2021 para 2022, e eu descobri isso através de consultas com psicólogo e psiquiatra. Eu passei por esses atendimentos, porque até então eu não estava entendendo o que estava acontecendo e o que despertou em mim essa síndrome...”</p> <p>R2:“...É porque eu fazia acompanhamento psiquiátrico e psicológico então foi rápido quem notou mais foi até minha psicóloga que ela notou falou para eu sair mas eu não queria...”</p> <p>R3:“...Então eu só percebi porque o meu psiquiatra falou porque assim eu tava no esgotamento mental né no trabalho...”</p> <p>R4:“.... Eu passei por esses atendimentos, porque até então eu não estava entendendo o que estava acontecendo e o que despertou em mim essa síndrome...”</p>
CBP	Consequências do Burnout ainda no momento presente da resposta da entrevista	<p>R1:“...eu ainda tenho muito desânimo comparado a antes com certeza eu dava antes muito importância o que eu fazia eu buscava o melhor no geral hoje eu já tento não me estressar com isso...”</p> <p>R2:“...Eu comecei a não querer me... Eu sou uma pessoa bem vaidosa, então comecei a não querer me arrumar. Eu gosto muito de</p>

		maquiagem, então comecei a não querer me maquiar, não fazer a unha. São coisas que, tipo, pra mim era muito importante e hoje já não ligo tanto...”
IVP	Impactos na vida pessoal por ter tido Burnout	R1: “... Sim... bastante... eu não tinha vontade de sair de casa, eu faço dança eu não ia mais para dança que é uma coisa que eu ia, gostava muito, hoje eu vou, mas eu não tinha vontade nenhuma eu fiquei uma semana só no meu quarto...” R2: “...um exemplo, besta que tá acontecendo, eu precisava levar um terrário na floricultura para, para refazer ele mas por exemplo, eu não consigo simplesmente fazer eu não consigo acordar mais cedo simplesmente, para fazer isso e infelizmente meu terrário ta lá morrendo e eu não consigo, desânimo bate forte...” R3: “...Sim, eu comecei a não querer sair de casa, que foi o transtorno misto, né, que eu tive depressão e ansiedade, eu comecei a me isolar e eu não saía de casa. Eu era convidada, chamada sempre pra estar na casa da minha família, de algum amigo, eu sempre recusei...”

Fonte: pelos autores (2024)

Conforme a segunda metacategoria, são perceptíveis as diferentes visões sobre a EC como ferramenta estratégica para o bem-estar mental. Enquanto alguns participaram de sessões que falharam em promover discussões aprofundadas sobre saúde mental, os demais entrevistados não tiveram treinamentos relevantes. Identifica-se que, programas de estratégia de EC bem elaborados, trazem consigo uma potencialização no engajamento, a qual poderia beneficiar tanto a empresa quanto os funcionários. No entanto, entram as incógnitas dos funcionários a respeito da eficácia de treinamentos para o Burnout, a respeito se este poderia gerar algum tipo de sobrecarga. Outros, porém, veem de maneira assertiva a ideia de apoio psicológico e de espaços acolhedores. Ademais, a minuciosa mentoria para reintegração ao trabalho após o SB foi bem vista. Os entrevistados compreendem, também, que um acompanhamento mais efetivo ajuda a reconstruir a motivação e a capacidade de organização no retorno das práticas laborais, com apoio e orientações a respeito dos desafios enfrentados.

Quadro 2 - Metacategoria “Experiências e opiniões com Educação Corporativa”
(Parte 1)

Código	Definição da categoria	Unidades
SEC	Sem experiência considerada como educação corporativa	<p>R1: “Não, não teve nada”</p> <p>R2: “Curso?... não tive não”</p> <p>R3: “Nenhum”</p> <p>R4: “...Então, na empresa que eu trabalhei, na atento, nunca teve. Só passavam, tipo, treinamentos relacionados a que a gente fazia, uma reciclagem para repassar erros que estavam acontecendo para a gente ver o que está errando, nada que pudesse alavancar. Nessa, agora, eu ainda não sei porque está muito recente, eu entrei a poucos dias. Não. Então assim, eu nunca tive essa experiência ainda...”</p> <p>R5: “...Não, quase sempre quem se ajuda é os próprios funcionários.”</p>
ENS	Experiência não satisfatória para quem presenciou	<p>R1: “... Sim era só reclamação, a psicóloga ficou assustada as pessoas acabaram de entrar e vocês já estão como foi coletivo foi mais reclamação reclamação do que ela falando do que ela poderia, técnicas para nos ajudar na constituição sabe foi um desabafo que uma pessoa que talvez não ia se eles falam que isso é rede de saúde mental não a gente fala que que adianta você falar sobre saúde mental mas não aplicar na empresa...”</p> <p>R2: “Não, não, é assim, eu assisto, mas é a aula só, só aula só, aparece a parte assim, é assim... e eles até tem mas faz muito tempo... que foi prometido que teria a cada 3 meses, eu tive duas vezes o ano passado que foi um... como é que é? Uma... Como é que chama? Uma aula com psicóloga, mas ela falava sobre luto na primeira aula, Ela falou sobre burnout mas não teve mais abertura para gente falar sobre o que a gente estava enfrentando porque na primeira aula perguntou toda nossas opiniões e na segunda ela já a gente percebeu já que ela não dava mais a abertura, já tinha encerrado o assunto né... mas já mas é porque provão eles não queriam mais ficar ouvindo, né porque a gente fica rotacionando em todos os setores então a gente pega todos os problemas...”</p> <p>R3: “...no segundo não porque ela não perguntava mais ela só deu uma aula como a gente tinha que lidar com luto foi só isso na segunda foi mais fechado né...”</p>
ART	Acredita que será ruim algum curso ou treinamento voltado para o diagnosticado com Burnout	<p>R1: “... Acho que curso, não, eu acho que não, porque a gente já tá com a mente tão, tão, tão como é que eu posso falar... tão... cheia que eu acho que é... um curso seria só algo a mais então eu acho que a parte de reintegração seria o que eu falei mesmo apoio psicológico, diminuição de horas trabalhadas também.”</p>

Fonte: pelos autores (2024)

Quadro 2 - Metacategoria “Experiências e opiniões com Educação Corporativa” (Parte 2)

EPP	Expectativa positiva quanto a possibilidade de participar de algo como perguntado durante a entrevista	<p>R1:“...Ah eu acho que sim, uma única vez, assim, ah se por evento, uma palestra ah, uma reunião sobre isso aí, eu acho que seria muito incisivo mais vezes porque às vezes o problema do funcionário não é Como gerenciar o próprio estresse, pode ser assim dele, mas também pode ser externo...”</p> <p>R2:“Eu acho que todos os programas que tem algum incentivo em acrescentar melhorias para o seu colaborador são válidos, são importantes, é para o crescimento da empresa e para o crescimento pessoal daquele profissional...”</p> <p>R3: “Eu acho que o impacto de uma ação corporativa é muito importante para os colaboradores. Pelo fato de não sabermos lidar com aquilo que a gente vai trabalhar dia a dia, mas até mesmo como passar para uma pessoa para frente, ou explicar certas situações...”</p>
PPM	Perspectiva positiva quanto a existência de mentoria ou coaching específico de reintegração ao burnout	<p>R1:“...Tá, eu acho que faria aí eu acho que seria um coadjuvante junto com a psicóloga porque hoje é por exemplo eu estou muito desanimada até para fazer as coisas da minha vida então é por exemplo lá, eu não consigo acordar e me planejar eu sempre ... então seria uma pessoa lá para fazer dar um up mas com a psicóloga eu faço toda sexta-feira mas se tivesse alguém eu acho que teria um impacto assim, não, com todas, com toda certeza...”</p> <p>R2:“...Sim, acredito sim, porque seria importante você ter alguém treinado para lidar com esse tipo de situação, o estresse com questões emocionais, para poder contornar a situação. E a gente não está preparado para isso...”</p> <p>R3:“...Sim, seria ótimo, porque da mesma forma que existe uma auditoria para ver como ando os negócios da empresa, seria bom que tivesse uma mentoria e um ou um coach também que seja para supervisionar isso a cada três meses...”</p> <p>R4:“Seria importante.”</p>
PPB	Perspectiva positiva sobre algum treinamento voltado para o diagnosticado com Burnout	<p>R1:“...Eu acho que tem coisas mais voltadas para você, eu sinto que quando... eu sinto que quando faz uma coisa muito geral, mas por exemplo um treinamento sobre isso, você não se sente inclusa acho que tem um horário com menos pessoas mais reservado, mais a vontade é... a pessoa se sente a vontade para ela poder se abrir...”</p> <p>R2: “...No primeiro foi bom porque você consegue falar com as outras pessoas você tem o apoio da psicóloga...”</p> <p>R3:“...porque a gente tem que estar preparado mentalmente para lidar com determinadas situações, situações de conflitos, situações de estresse, que são as situações de atrito que o cliente muitas vezes vai entrar ali gritando com você, xingando, você tem que ter um jogo de cintura. Para que você tenha um jogo de cintura, você tem que ter uma saúde mental legal, você não vai ignorar o fato...”</p> <p>R4: “Sim. Acredito que seria ideal, até porque somos seres humanos, então acredito que a gente precisa ter um momento onde sentamos, conversamos, teremos termos uma reunião para saber o que está acontecendo, pelo menos uma vez ali por mês, com os colaboradores.”</p> <p>R5:“Eu acredito que não só para mim, mas como para outras pessoas que</p>

passaram, não só por estresse, ou algum outro tipo de transtorno psicológico, seria algo agradável, porque o trabalho já é algo estressante,

então a pessoa que já vem de um ambiente estressante que teve a Síndrome de Burnout, entra com uma pessoa ajuda, acredito que seria mais fácil do que ela trabalhar sozinha.”

Fonte: pelos autores (2024)

Quadro 3 - Metacategoria “Suporte Psicossocial e Reintegração por parte da empresa” (Parte 1)

Código	Definição da categoria	Unidades
RPA	Relato positivo quanto ao apoio da empresa ou gestão	R1: “Da minha antiga empresa, sim. Tive bastante apoio. Meus gestores, meus chefs, eles me apoiaram, me indicaram procurar uma ajuda profissional que foi o psicólogo. Então eles me deram bastante apoio até mesmo depois que eu saí da empresa...”
OMT	Oportunidade de mudança no ambiente de trabalho para reintegração	R1: “... É... eu tive a oportunidade de trocar de unidade porque foi ótima porque ah... uma unidade é mais calma ah... para mim isso foi por parte dos meus gestores assim que conseguiram mas eu não consigo ver mais nenhum outro apoio...” R2: “...e eu consegui mudar de unidade então vim para uma unidade, uma rotina mais leve a gente pode ir almoçar, lá a gente 12 horas de jejum eu não ia no banheiro, a competição de quem de quem não comia, era romantizando essa rotina insana, comer era o luxo, então teve melhora teve melhora bastante...”
RNM	Relato de necessidade de mão de obra a mais para dividir o trabalho no ambiente que teve o Burnout	R1: “...que claramente precisava de pessoas, mais pessoas porque lá era cinco funções para uma única pessoa sobrecarregar é muito sobrecarrego...” R2: “...No final de semana, eu trabalhava 6 horas por dia, mas com 20 cachorros sozinhas, era eu olhando nos cachorros, tinha que fazer vários trabalhos braçais...e era um grupo pequeno de pessoas...”
RNM	Relato de necessidade de mão de obra a mais para dividir o trabalho no ambiente que teve o Burnout	R1: “...que claramente precisava de pessoas, mais pessoas porque lá era cinco funções para uma única pessoa sobrecarregar é muito sobrecarrego...” R2: “...No final de semana, eu trabalhava 6 horas por dia, mas com 20 cachorros sozinhas, era eu olhando nos cachorros, tinha que fazer vários trabalhos braçais...e era um grupo pequeno de pessoas...”
RNA	Relato negativo ou ausente quanto ao apoio da empresa ou gestão	R1: “...Não é eu cheguei a falar com a eu falei que eu ia se afastar da mas ah ficou elas por elas Ah ficou como se nada tivesse acontecido...”

R2: "...eu não me senti acolhida pela empresa, apesar que a empresa alega que dá suporte, enfim, eu não tive esse suporte, eu não me senti acolhida, mas assim, eu procurei ajuda, entrei com medicação e entrei num período de terapia..."

R3: "Não, infelizmente eu não consigo dividir isso com você, porque nem eu passei por isso e eu não... Apesar de eu conhecer pessoas que tiveram problemas no trabalho, também problemas de questão emocional, eu não conheço nenhuma que tenha chegado a mim para dizer, olha, eu recebi esse suporte X da empresa, sabe?..."

R4: "...Não. Essas parte, eles falam que tem um psicólogo disponível na empresa, mas nunca tem uma data disponível, então fica meio contraditório."

R5: "...a empresa não adiantava falar com eles, porque nada era importante você falava, eles te ouviam e não mudava nada, não mudava realmente nada, tanto que todo mundo saía de lá, eu chegava a ficar tipo três meses, um mês e pedia demissão..."

Fonte: pelos autores (2024)

Quadro 3 - Metacategoria "Suporte Psicossocial e Reintegração por parte da empresa" (Parte 2)

MAR	Mudanças, adaptações e recursos por parte da empresa para a reintegração ao trabalho	<p>R1: "...Eu acho que o principal é assim é... agora tem horário assim horário de ir no médico psicólogo e psiquiatra ele tem que ser primordial porque o que acontecia muito antes "eu vou tentar pegar o dia e horário que não pega na minha escala" só que daí eu eu espero e daí fica um mês para o psiquiatra sendo que daí normalmente ele poderia ter no dia seguinte mas eu não queria ter mas aí eu postergava muito os meus médicos conta dessa flexibilização, poderia ir no dia seguinte e não esperar daqui um mês..."</p> <p>R2: "...É... então eu acho que no retorno né... é... uma flexibilização é... de entender que a pessoa ainda está no processo humm... de recuperação não chega com todos os pés na porta né falando "Ah você saiu como se tivesse de férias" não, não, é a mesma coisa a pessoa tá com psicológico abalado tem que ser devagar aos poucos..."</p> <p>R3: "...é que eu não tenho esse problema, mas já vi outras pessoas, aí eu tenho psicólogo, até o horário, Ah, mas vai ser descontado do seu horário e isso não adianta..."</p> <p>R4: "Acredito que, se todas as empresas procurassem profissionais da área da saúde mental para fazer palestras motivacionais, atividades que, dentro do horário de trabalho, pelo menos vai meia hora antes, uma hora antes, 45 minutos antes do término do trabalho, para com conversa, uma roda da conversa, para que houvesse diálogo, desabafo, ou jogos educativos, ou uma forma de você se expressar..."</p> <p>R5: "Eu acho que seria importante ter uma avaliação, sabe, fazer um apanhado geral de tudo o que aconteceu, fazer uma avaliação com esse</p>
------------	--	---

colaborador que precisou ser afastado por algum período e para que tenha certeza que ele está realmente hábito a voltar...”

R6:“Eu acredito que o recurso que a empresa poderia fornecer para isso funcionário seria, assim que ele voltar, ele passar por uma avaliação, não com exames, com conversa, com um profissional mais fora da empresa, como se fosse um exame periódico. Qual a gente faz o adimensional? Tenho um periódico, que geralmente a gente faz quando a gente volta das férias, enfim. Como esse funcionário ficou afastado, faz um exame especializado com um profissional capacitado, para que ele possa dar o aval final, falar, não, você está realmente pronto para voltar, para ser inserido. E junto com isso, a empresa colaborando com atividades, como eu falei, palestras, dinâmicas de grupo, alguma atividade que desenvolver, que desce uma bonificação, uma pontuação, que agregasse por colaborador para ele se sentir acolhido e que ele vê que tem alguma compensação para ele, assim, porque é legal quando tem alguma compensação também, nem sempre monetária, né?...”

R7: “Eu acho que a gente tem que voltar aos poucos não voltar na mesma rotina exaustiva que fez a pessoa ter um Burnout, ela voltou aí ela faz 40 horas semanais, ah essa semana ela vai fazer 20 horas semanais, mas o pagamento não pode ser menor porque também dívida gera desgaste mental a pessoa ela diminuiu a carga horária mas ela não tem dinheiro para pagar as contas dela, então ela vai procurar outros meios para trabalhar em outro lugar por exemplo e vai voltar do mesmo jeito...”

R8:“Acredito que uma das medidas, antes de tudo, é não querer que o profissional faça mais de três, quatro funções, porque às vezes um profissional tem que fazer... exemplo, operador de caixa, mas tem que repor, limpar e isso já esgota muito. A mudança de horários, repentinas também, a auxiliar, principalmente quem trabalha seis por um, é uma coisa que eu acho que pega bastante. Então eu acho que isso daí, se tivesse pelo menos um horário fixo e a pessoa cumprir apenas uma função, eu acredito que já amenizaria muito o estresse.”

Fonte: pelos autores (2024)

Quadro 3 - Metacategoria “Suporte Psicossocial e Reintegração por parte da empresa” (Parte 3)

RAU	Relato que entende que o como aconselhamento individual ou em grupo poderia ser útil para reintegração	<p>R1: “...Individual sim, é que eu acredito que vai de pessoa, Eu não me sinto muito à vontade no grupo... eu acho que só ter o grupo não adianta porque a pessoa que só se sente à vontade de falar sozinha e falar em grupo Ela se sente reprimida e por exemplo não se sente à vontade a falar sozinha se sente reprimida em grupo é bom um complementa o outro tem que ter os dois...”</p> <p>R2:“...eu acho que seria muito legal procurar pessoas do meio, terapeutas, psicólogos, psiquiatras, pessoas que já tenham vivenciado coisas do tipo...”</p>
SNP	Sugestão de necessidade de	<p>R1: “...Eu acho que se tivesse mais acesso a essas psicólogas por exemplos é... para a gente poder desabafar sabe porque a gente realmente precisa a gente só teve uma aqui na X (censurado o nome da</p>

	um psicólogo na empresa	<p>empresa) mas eu não lembro demais ou se tem não é muito divulgado porque por exemplo eu quando soube que teve uma, Eu soube por outra pessoa, chegou até mim por outra pessoa...”</p> <p>R2: “Talvez um profissional qualificado da empresa, fornecido pela empresa, para ter uma espécie de conversa com aquele funcionário que passou por determinada situação. E esse funcionário, essa pessoa da área da saúde, um terapeuta, um psicólogo, propor uma conversa com esse colaborador para saber como ele está...”</p>
ONC	<p>Opinião negativa sobre comunicação da empresa com o funcionário com Burnout</p>	<p>R1: “Eu acho que a comunicação teria que ser uma coisa bem... como é que eu vou dizer? Como é uma coisa muito pessoal, muito delicada, nem todos estão dispostos a conversar a respeito, então teria que ser uma coisa muito... como é que eu vou dizer? O gestor eu não diria, porque o gestor, por mais que ele esteja ali para gerir pessoas, eu não acho que ele vai se atentar tanto essa questão da saúde...”</p> <p>R2:“Nossa, sendo sincera qualquer tipo de comunicação não é algo positivo, isso é o que eu passei né... então eu não sei assim nenhuma comunicação é... que a parte acolhedora...”</p>

Fonte: pelos autores (2024)

Na terceira e última metacategoria, obtiveram-se relatos sobre suporte psicossocial e reintegração, evidência de que grande parte dos profissionais não receberam um apoio adequado das organizações ao lidar com problemas emocionais, especialmente a SB. Os relatos são de que houve insuficiência na comunicação e de que os acompanhamentos não foram efetivos, conforme promessas da empresa. Houve diversos apontamentos de falhas no suporte oferecido, embora alguns tenham tido experiências positivas com o incentivo ao tratamento psicológico. Todas as metacategorias podem ser observadas na figura 2.

Figura 2 – Sistema de Categoria e códigos.



Fonte: Pelos autores (2024)

Também há uma percepção no déficit de mão de obra e com isso, gera-se mais desgaste com a sobrecarga de funções, colocando em pauta a divisão de tarefas de uma maneira melhor. Os entrevistados salientam também que a reintegração pós SB seria mais eficaz com a flexibilização de horários, ajustes na carga horária e acompanhamento gradual, porém estas alternativas não são praticadas por grande parte das empresas.

Em relação à presença de psicólogos na empresa, os participantes sugeriram sessões em grupo e individuais de forma que ajude no acolhimento e na recuperação dos colaboradores. Ademais, a crítica à comunicação transparece a prática de uma abordagem personalizada e empática por parte dos gestores, de forma que promova um ambiente no qual a saúde mental seja realmente valorizada.

Mediante as informações das entrevistas com os profissionais que já tiveram SB, foi percebido que a síndrome impactou consideravelmente a vida pessoal e laboral dos entrevistados. Segundo respectivos dados, havia o relato de se sentirem coagidos e obrigados a, por exemplo, trabalhar mais sem colocar em pauta a própria integridade física – o que é essencial para o trabalho. Dentre os relatos, evidencia-se a importância das ações da organização em relação a reintegração destes profissionais diagnosticados com SB. Neste contexto, é de suma importância que as pessoas recebam o apoio não só da gestão, como também de seus colegas de trabalho. E uma das ideias em comum em todos os relatos é a de que a exposição de suas condições não são benéficas, pelo contrário, a empresa deve oferecer apoio psicológico, e tratar das questões do colaborador com sigilo. Mas não as esconder dos demais colaboradores, já que a pessoa com SB ainda faz parte de uma equipe e necessitada de apoio, então é preciso realizar uma comunicação assertiva entre todos os funcionários.

Contudo, compreender que a empresa disponibiliza um psicólogo é importante, mas não é o suficiente, se não houver a segurança de que seus relatos com o profissional da saúde estarão em sigilo necessário para o exercício da profissão e a segurança para que o colaborador com a SB seja o mais sincero possível o que,

desta forma, possibilita uma evolução em seu tratamento. E com intuito de auxiliar na reintegração, também foram mencionadas ideias como o retorno gradativo do colaborador que antes estava afastado, garantindo flexibilização por parte da empresa. Também são consideradas condições relevantes, a possibilidade de troca de função/unidade ou local de trabalho.

A respeito da EC, os relatos indicaram que a participação em palestras é uma das ferramentas estratégicas mais usadas, porém não tiveram uma experiência relevante. Destacaram, sob expectativas positivas, a possibilidade de participar de algum treinamento ou preparação de inteligência emocional, mas um ponto destacado e importante, é que se tais palestras não tratarem do clima organizacional e de questões como, diminuir a pressão do ambiente laboral ou a carga de trabalho, de nada servem, pois os aspectos exteriores também são relevantes. Ademais, as palestras das quais os entrevistados participaram, foram compreendidas como não válidas já que trataram de outras informações ou trataram da questão emocionais de forma rasa, sem aprofundamento, o que tornou o pós-evento um momento de reclamações e desabafo ao invés de contribuir com instruções e/ou ajuda aos profissionais.

5. Considerações finais

A partir dos dados coletados, foi possível discorrer sobre o foco central deste artigo que pretendeu demonstra a importância da EC na reintegração dos profissionais com SB. As entrevistas esclareceram que a falta de apoio, comunicação, reconhecimento e excesso de trabalho que foram os principais pontos do qual se agravou a enfermidade e que, infelizmente, ainda existem poucas organizações que realmente se preocupam e implementam estratégias e estrutura eficazes.

Por outro lado, atualmente, surgem mais evidências de que a EC se tornou uma das estratégias mais eficientes em uma organização, pois visa melhorias contínuas e junção de estratégia com foco em apoio, capacitação, adaptação e desenvolvimento do colaborador e da empresa, dentre elas estão: o fortalecimento do desempenho de gestores e líderes para promover a satisfação e o engajamento no clima organizacional, garantir redução do turnover e, em relação ao treinamento e desenvolvimento, fazer com que os colaboradores tenham um sentimento de

pertencimento e valorização de sua profissão, conseqüentemente, obtendo melhorias no seu bem-estar, saúde mental e física.

Nota-se também a importância da reintegração do profissional com SB e, tendo esta compreensão, a EC se torna uma ferramenta de suma importância no processo, devido acompanhamento que presta aos funcionários com esgotamento mental. Este processo precisa ser contínuo e deve trabalhar com implantações de programas e ferramentas, que possam contribuir com o desenvolvimento do colaborador investindo em aperfeiçoamento das funções, feedbacks positivos e construtivos, e melhorias em relação à política de gestão da empresa, tendo em vista que, aprimorar capacitações e treinamentos constantes são medidas preventivas que promovem o bem-estar de uma forma individual e mútua entre os profissionais, deixando evidente que, não deve subestimar a gravidade da SB ou ignorar, devido diversos problemas dentro e fora do ambiente de trabalho do colaborador afetarem de maneira preocupante a vida do profissional.

Tendo em vista tais aspectos, a correlação entre SB e a EC está em proporcionar ferramentas para a conscientização da SB entre líderes, gestores e colaboradores em geral. É importante salientar que apenas a conscientização não basta, deve-se levar em conta pontos como: ter uma melhor divisão de trabalho de modo que não sobrecarregam nenhum colaborador; respeitar o tempo de descanso, e isso inclui a pausa ou almoço do profissional para garantir que o colaborador pare realmente de trabalhar e foque em suas necessidades. Questões essas de suma importância para a criação de um ambiente preventivo em combate à SB.

Referências

Alves, Giuliano Aron et al. **A Importância da Educação Corporativa para o Aperfeiçoamento dos Colaboradores e Organizações.** Gestão e Sociedade: Revista Eletrônica, [s. l], v. 17, n. 45, p. 4876-4910, 01 ago. 2022. Disponível em: <https://ges.face.ufmg.br/index.php/gestaoesociedade/issue/archive>. Acesso em: 22 mar. 2024.

Aron alves, giuliano; marco rosini, alessandro; martins vieira, almir. **A importância da educação corporativa para o aperfeiçoamento dos colaboradores e organizações.** Gestão e sociedade, v. 16, n. 45, 2022.

Carlotto, Mary Sandra. **A síndrome de Burnout e o trabalho docente.** 2002.
Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/hfg8JKJTYFpgCNggLHS3ppm/>. Acesso em: 21.abr.2024.

Casado, Maria Helena de Oliveira; GENES, Rafaela Moreira Cavalcanti Freitas. **Educação Corporativa: uma formação ao longo da vida. uma formação ao longo da vida.** Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/2618/1/MHOC21062017.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2024.

Chapadeiro, Professor Bruno. **Síndrome de Burnout:** professor da uff realiza estudos sobre a promoção de saúde nos ambientes de trabalho. Professor da UFF realiza estudos sobre a promoção de saúde nos ambientes de trabalho. 2023. Universidade federal fluminense. Disponível em: <https://www.uff.br/?q=noticias/11-04-2023/sindrome-de-burnout-professor-da-uff-realiza-estudos-sobre-promocao-de-saude-nos>. Acesso em: 01. maio2024.

Éboli, Marisa Pereira. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades.** 3. ed. São Paulo: Editora Gente, 2004. 284 p.

Flores, Javier Gil. **Análisis de datos cualitativos. Aplicaciones a la investigación educativa.** Barcelona: PPU, p. 7-107, 1994.

García jiménez, Eduardo; Gil Flores, Javier; Rodríguez Gómez, Gregorio. Análisis de datos cualitativos en la investigación sobre la diferenciación educativa. **Revista de investigación educativa**, 23, 179-213., 1994.

Guedes, Elieti Cadamuro; CRUZ, Julio Cesar Tomasi. Educação Corporativa e Inclusão Digital no contexto da Administração Pública. **Revista On Line de Política e Gestão Educacional**, [S.L.], v. 21, n. 3, p. 1736-1748, 1 dez. 2017. Revista Eletronica Politica e Gestao Educacional. <http://dx.doi.org/10.22633/rpge.v21.n.esp3.2017.11603>. Acesso em: 25 mar. 2024.

Isabela Vieira Sobre O. **Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica.** 2010. Disponível

em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/KTtx79ktPdtVSxwrVrkkNyD/?lang=pt>. Acesso em: 20.abr.2024.

Job Burnout. [S.L.]: **Annual Review Of Psychology**, v. 52, 2001. Acesso em: 21.mar.2024.

Langhi, Celi; cordeiro, Denilson de Sousa. Relações entre gestão do conhecimento, aprendizagem organizacional e educação corporativa. **Ensino em Re-Vista**, [S.L.], v. 28, p. 55, 21 out. 2021. Edufu - Editora da Universidade Federal de Uberlandia. <Http://dx.doi.org/10.14393/er-v28a2021-55>. Acesso em: 14 mar. 2024.

Laruccia, Mauro M. Impacto da universidade corporativa nas organizações. **Revista de Administração da Unimep**, Piracicaba, v. 9, n. 1, p. 146-163, abr. 2011. Acesso em: 18.mar.2024.

Loureiro, Helena et al. Burnout no Trabalho. **Burnout no Trabalho**, Coimbra, v. 7, n. 2, p.33-41, 06.abr.2024.

Matos, Josiel José de. Uma Abordagem sobre a Síndrome de Burnout e seus Reflexos na Rotina das Empresas. Id On Line. **Revista de Psicologia**, Edição Eletrônica, v. 17, n. 69, p. 338-358, dez. 2023. Acesso em: 26.abr.2024.

Meister, Jeane C. **Educação Corporativa**. São Paulo: Makron Books, 1999.

Maslach, Christina; Leiter, Michael P. **O desafio do esgotamento: gerenciando os relacionamentos das pessoas com seus empregos.** Harvard University Press, 2022.

Pereira, Ana Maria Teresa Benevides. **Elaboração e validação do ISB: inventário para avaliação da síndrome de burnout.** Boletim de psicologia, v. 65, n. 142, p. 59-71, 2015.

Perniciotti, Patrícia. **Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção.** Sbph, Rio de Janeiro, v. 23, n. 1, p. 35-52, jan. 2020. Acesso em: 26.abr.2024.

Severino, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. Ed. Ver. E atual. São Paulo: Cortez, 2007.p. 95.

Síndrome de burnout: um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho?. [S.l]: Aletheia, 1999. Mensal. Disponível em:

Souza, Gabriela Maia de. A neurociência e a síndrome de burnout no ambiente corporativo. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S.L.], v. 8, n. 4, p. 1066-1090, abr. 2022. Disponível em: <https://www.periodicorease.pro.br/rease/article/view/5119>. Acesso em: 20.mar.2024.

Trigo, Telma Ramos. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos: síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Síndrome de Burnout Ou Estafa Profissional e Os Transtornos Psiquiátricos**, Ribeirão Preto, p. 1-11, 17 jan. 2007. Acesso em: 21.mar.2024.

Vergara, Sylvia Constant; Ramos, David Ricardo Moreira. Motivos para a Criação de Universidades Corporativas – Estudo de casos. **Revista de Administração Mackenzie**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 79-98, 11 ago. 2002. Acesso em: 22 mar. 2024