

CENTRO PAULA SOUSA
Etec TEREZA APARECIDA CARDOSO NUNES DE OLIVEIRA
Curso Técnico de Recursos Humanos

DANIELA VENTURIN
ELLEM RODRIGUES LOPES
LUCAS SILVA DE OLIVEIRA
MARIA EDUARDA OLIVEIRA CUNHA
TAMIRIS CRISTINA SILVA
VICTÓRIA BEATRIZ RODRIGUES SILVA

TENDÊNCIAS DO DESENVOLVIMENTO DA SÍNDROME DE
BURNOUT EM ÂMBITO ESCOLAR: Análise de docentes de escola
pública e particular

São Paulo
2022

DANIELA VENTURIN
ELLEM RODRIGUES LOPES
LUCAS SILVA DE OLIVEIRA
MARIA EDUARDA OLIVEIRA CUNHA
TAMIRIS CRISTINA SILVA
VICTÓRIA BEATRIZ RODRIGUES SILVA

**TENDÊNCIAS DO DESENVOLVIMENTO DA SÍNDROME DE
BURNOUT EM ÂMBITO ESCOLAR: Análise de docentes de escola
pública e particular**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos pela Escola Técnica Estadual "Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira" e orientado pela Prof. Valéria Eduardo Silva.

São Paulo

2022

Dedicamos este trabalho a cada educador que pôde nos ajudar a completar com apreço a trajetória acadêmica. Que o nosso trabalho possa ajudar, mesmo que minimamente, a instituição a valorizar e cuidar cada vez mais de seus docentes.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, que nos deu a oportunidade e a gana de crescer com os desafios da vida para nos tornarmos cada vez mais fortes e preparados.

Agradecemos aos nossos queridos familiares, amigos, pais e colegas, que foram minuciosos e caridosos ao nos apoiarem e nos guiarem até este momento emocionante e esclarecedor de todo o nosso potencial. Aos desafios que foram impostos e superados a cada minuto intenso e precioso dessa jornada.

E aos nossos queridos professores que lutam bravamente todos os dias pela reformulação para uma sociedade sempre justa, empática e civilizada e que, como observamos aqui hoje, acabam adoecendo pelo exercício intenso da sua paixão maior, que é ensinar, alfabetizar, moldar e conscientizar um indivíduo pertencente a uma sociedade evoluída e afortunada.

"O estresse não é o mal do século. O mal do século é não saber administrá-lo"

Leila Navarro, palestrante motivacional.

RESUMO

Em um mundo globalizado com a alta imposição de metas desafiadoras, o que faz com que a demanda de serviços ou produtos seja cada vez maior em tempo drasticamente reduzido e com o trabalho prescrito cada vez maior que o trabalho real, seja desgastante para o colaborador contemporâneo, e também presenciando um crescimento abrupto do surgimento frequente e preocupante de doenças psicossomáticas nas sociedades dos quatro cantos do mundo, percebe-se no docente a liderança no ranking de profissões mais afetadas pelo burnout. As pesquisas feitas têm a intenção de fazer com que o assunto seja debatido e esclarecido, e levantar pontos profundos sobre a condição de professor da escola do setor público e privado, investigar se há descompasso ou divergência de resposta dependendo do setor da instituição, entender a rotina organizacional do docente, analisar o departamento de recursos humanos em relação ao surgimento do burnout, as ações tomadas pelo setor de recursos humanos e os fatores diários que ocasionam o estresse ao professor. Para entender o Burnout em ambiente escolar nos apropriamos de materiais de grandes psicólogos estudiosos sobre o tema burnout, tais como, Christina Maslach, Herbert J. Freudenberger e Ana Maria Teixeira Benevides Pereira.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; Estresse Organizacional; Ensino regular.

ABSTRACT

In a globalized world with the high imposition of challenging goals, which makes the demand for services or products increasing in a drastically reduced time and with the prescribed work increasing, the real work is exhausting for the contemporary employee and also witnessing an abrupt increase in the frequent and worrying emergence of psychosomatic diseases in societies from the four corners of the world, teachers are seen as leaders in the ranking of professions most affected by burnout. The research carried out is intended to make the matter debated and clarified, and to raise profound points about the condition of a school teacher in the public and private sector, to investigate whether there is a mismatch or divergence of response depending on the sector of the institution, to understand the organizational routine of the teacher, analyze the human resources department in relation to the emergence of burnout, the actions taken by the human resources sector and the daily factors that cause stress to the teacher. In order to understand Burnout in a school environment, we appropriated material from great psychologists who studied the subject of burnout, such as Christina Maslach, Herbert J. Freudenberger and Ana Maria Teixeira Benevides Pereira.

Keywords: Burnout Syndrome; Organizational Stress; Regular education.

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1 – Faixa etária dos entrevistados
- Gráfico 2 – Satisfação e suficiência salarial
- Gráfico 3 – Desgaste emocional em docentes
- Gráfico 4 – Relação com colegas e superiores
- Gráfico 5 – Relação com os alunos
- Gráfico 6 – Motivação dos docentes
- Gráfico 7 – Insegurança profissional
- Gráfico 8 – Acompanhamento psicológico ou psiquiátrico
- Gráfico 9 – Apoio e acolhimento da gestão
- Gráfico 10 – Fornecimento de materiais para aula
- Gráfico 11 – Incentivo de cuidados com a saúde
- Gráfico 12 – Ambiente de trabalho

LISTA DE ABREVIATURAS

SB	Síndrome de Burnout
MS	Ministério da Saúde
RH	Recursos Humanos
Isma-BR	Stress Management Association
OMS	Organização Mundial da Saúde
CID-11	Classificação Internacional de Doenças 11
RS	Recrutamento e Seleção
USP	Universidade de São Paulo
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
IPCS	Instituto de Psicologia e Controle do Stress
AIS	The American Institute Of Stress
PUC	Pontifícia Universidade Católica
ATS	Application Tracking System
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Abordagem do problema	14
1.2	Hipótese de solução	14
1.3	Objetivo	15
1.3.1	Objetivos gerais	15
1.3.2	Objetivos específicos	15
1.4	Justificativa	16
1.5	Metodologia	16
2	REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1	A História do Burnout	17
2.1.1	Esgotamento profissional no Brasil	19
2.1.2	Doença ocupacional	20
2.1.3	Síndrome do esgotamento profissional em professores	21
2.1.4	Tendências do desenvolvimento da Síndrome de Burnout	24
2.1.5	Sintomas e tratamento da Síndrome de Burnout	25
2.2	Clima organizacional	25
2.2.1	A relação entre cultura e clima organizacional	27
2.3	Educação no Brasil	29
2.3.1	O que é uma educação de qualidade?	31
2.3.2	Educador e filósofo reconhecido mundialmente	32
2.4	Recrutamento e seleção	33
2.4.1	Tecnologia no processo de recrutamento e seleção	35
3	DESENVOLVIMENTO	38
3.1	Coleta de dados no colégio particular	38
3.1.1	Análise das informações dos professores de escola particular	38
3.1.2	Análise do profissional de RH da escola particular	44
3.2	Coleta de dados na escola pública	45
3.2.1	Análise das informações dos professores de escola pública	46
3.2.2	Análise do profissional de RH da escola pública	52

3.3	Tabulação de dados obtidos	54
4	CONCLUSÃO	64
5	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66

1 INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout (SB), conhecida também como síndrome do esgotamento fisiológico e psicológico, bem como, síndrome do esgotamento profissional, ocorre principalmente em ambientes que sejam estressantes, propícios a demasiada pressão exercida sobre o colaborador através de exigências múltiplas como por exemplo, cargas horárias de trabalho extensas, e/ou, excesso de cobranças por resultados maiores. Relaciona-se também a âmbitos que não valorizam, tal qual, não motivam o trabalhador e, conseqüentemente o impossibilitam o crescimento profissional (¹MONTEIRO, Luiza, 2019, p.03; Ministério da Saúde, c2021, p.01-02, p.04).

O Ministério da Saúde (MS) brasileiro reconheceu a síndrome de burnout como uma doença no ano de 1999, e apesar disso, não é possível identificar a quantidade exata de pessoas com a síndrome de burnout (¹BERNARDO, André, 2019, p.05), mas segundo uma pesquisa realizada pela *Stress Management Association* (Isma-BR) no ano de 2018, cerca de 32% dos trabalhadores brasileiros, foram diagnosticados com a SB. Após essa pesquisa, foi então constatado que o Brasil está em segundo lugar no ranking de países que mais possuem diagnósticos da doença, ficando apenas atrás do Japão, que possui cerca de 70% (¹NEVES, Úrsula, 2019, p.05; ²BERNARDO, André, 2019, p.05; ¹SALLES, Carol, 2018, p.15; ²MONTEIRO, Luiza, 2019, p.04).

O diagnóstico da Síndrome de Burnout é realizado através de consulta para identificação do problema com um profissional especialista, podendo ele ser psiquiatra ou psicólogo. Vale ressaltar que nem sempre o paciente possui noção dos sintomas da SB, e por conta disso, deixam de dar a devida atenção ao caso (¹Ministério da Saúde, c2021, p.27-29).

Os sintomas da SB podem ser diferentes de acordo com o indivíduo, pois enquanto alguns experimentam todos os sintomas, com outros pode não ocorrer da mesma forma (²SALLES, Carol, 2018, p.02; Golden Cross, 2020, p.11), assim como podem manifestar-se de formas mais fracas ou mais intensas (³MONTEIRO, Luiza, 2019, p.09). Dentre os sintomas, os principais percebidos em indivíduos com o SB,

são: esgotamento fisiológico e psicológico, dificuldade de concentração, irritabilidade, insônia, isolamento, depressão, dores musculares, pressão alta e sensação de vazio (³SALLES, Carol, 2018, p.03-14; Golden Cross, 2020, p.13-20; ⁴MONTEIRO, Luiza, 2019, p.10-19; ²Ministério da Saúde, c2021, p.08-23).

O tratamento mais comum do SB é o realizado através de acompanhamento com psicoterapeutas, mas também pode ser realizado através do uso de medicamentos antidepressivos e ansiolíticos. A prática de atividades físicas também é recomendada pelos profissionais de saúde pois ela ajuda a diminuir a ansiedade do paciente (Portal do Amazonas, 2021, p.06; ²NEVES, Úrsula, 2019, p.07-08, ⁵MONTEIRO, Luiza, 2019, p.21).

1.1 Abordagem do problema

Os professores estão no ranking dos profissionais com maior índice de desenvolvimento da SB (³BERNARDO, André, 2019). E apesar de estarem entre os maiores índices, nem sempre percebem que estão com a doença. Segundo a pesquisa de Codo (1999), feita com 1440 escolas brasileiras, 26% dos professores apresentavam a síndrome de burnout (D'AGOSTINI, Ana Carolina, p.03).

Com base nas informações levantadas, analisaremos o que de fato desencadeia a síndrome de burnout em âmbito escolar, e quais estratégias administrativas o setor de Recursos Humanos (RH) pode incrementar na rotina organizacional para evitar que os docentes desenvolvam a doença, para conseguir ajudar na recuperação daqueles que já podem tê-la desenvolvido, bem como, os que apresentarem sintomas.

1.2 Hipótese de Solução

A melhor forma para que a área de encargo se torne saudável e agradável para os professores, seria a implementação de um setor de Recursos Humanos para que ele desenvolva estratégias administrativas e que dessa forma, possa motivar a equipe operacional. Ou seja, o setor de recursos humanos poderia diminuir e ajudar a evitar as situações causadoras da síndrome, valorizando e possibilitando que o docente possa crescer profissionalmente, e reduzindo a pressão sobre ele, ocasionando na

diminuição do desenvolvimento da Síndrome de Burnout em seu ambiente de trabalho.

1.3 Objetivo

A análise em questão foi realizada no colégio particular La Salle São Paulo e no ETIM da Etec Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira, e teve como objetivo informar e examinar os fatores que atacam o desenvolvimento da síndrome de burnout em docentes no âmbito escolar, demonstrando como o setor de recursos humanos pode afetar de forma positiva e/ou negativa neste aspecto.

1.3.1 Objetivos gerais

O objetivo geral desta pesquisa é analisar e entender o papel do RH na prevenção do desenvolvimento da Síndrome de Burnout e comparar as possibilidades de progressão da doença entre os professores do colégio particular La Salle São Paulo e os docentes que lecionam na Etec Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira.

1.3.2 Objetivos específicos

Para facilitar a execução do estudo, foram propostos os seguintes objetivos:

- Entrevistar oito professores de cada colégio, independente de gênero, entre as faixas etárias dos trinta aos trinta e nove e dos quarenta aos quarenta e nove;
- Analisar as experiências dos profissionais da educação na instituição particular e na instituição pública, a fim de comparar os resultados entre os diferentes ambientes de trabalho, com gestões distintas. E ainda, haverá a comparação entre os resultados das duas faixas etárias consultadas;
- Entrevistar o RH das instituições, para pontuar quais métodos são utilizados para melhorar o clima organizacional e evitar que seus colaboradores desenvolvam problemas psicológicos como por exemplo, a Síndrome de Burnout;
- Avaliar o que as corporações podem promover para melhorar a qualidade de vida de seus docentes;

- Examinar o que as empresas já fazem com o objetivo de evitar o avanço dos casos de SB no local de trabalho de seus professores.

1.4 Justificativa

Conforme foi abordado anteriormente, este estudo busca analisar e compreender o impacto do setor de recursos humanos no desenvolvimento da síndrome de burnout em docentes. O motivo de optarmos por escolhê-lo, é o fato de que os professores são importantes para a sociedade ao todo, sendo eles os pilares de todas as outras profissões (Grupo Marista, c2019, p.38). Portanto, é necessário priorizar e cuidar da saúde física e mental destes colaboradores, para que eles consigam transmitir conhecimento para os alunos, bem como, conseguir estruturar a sociedade. Além disso, estamos em contato diário com os docentes, o que nos faz desenvolver empatia por eles, e conseqüentemente, querer compreender o que faz com que eles desenvolvam a SB e analisar formas e estratégias organizacionais de ajudá-los.

1.5 Metodologia

Esse estudo busca analisar e compreender a influência do RH no desenvolvimento e prevenção da Síndrome de Burnout em professores do ensino médio das escolas: Colégio La Salle São Paulo e Etec Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira, sendo a primeira um colégio particular e a segunda uma escola pública estadual de nível técnico. O estudo será baseado na pesquisa de campo, que servirá para a coleta de dados com entrevistas semiestruturadas e estruturadas direcionadas, respectivamente, a oito professores independente de gênero e aos funcionários que compõem o setor de recursos humanos das escolas citadas. Também servirão de material de estudo as pesquisas bibliográficas, livros e estudos já existentes sobre o assunto.

A pesquisa será feita de maneira exploratória e qualitativa, na tentativa de conhecer mais sobre a SB e obter valores que, posteriormente, serão analisados para que seja possível chegar às respostas para as nossas perguntas a respeito do tema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

As informações contidas nesta seção foram obtidas através de revisões e organização de estudos anteriores, ou seja, livros, revistas científicas, sites específicos e monografias a respeito dos fatos tratados.

Os temas que serão explicados a seguir, são de suma importância para que haja um maior entendimento dos acontecimentos durante as entrevistas com os professores e profissionais do departamento de recursos humanos das escolas escolhidas e analisadas.

2.1 A história do burnout

Descrita pela Classificação Internacional de Doenças de número onze (CID-11), desde janeiro de 2022, como um fenômeno ocupacional, que interfere diretamente na vida profissional e social de quem é diagnosticado com a doença, a Síndrome de Burnout, embora não tão conhecida, é um mal que se multiplica há muitas décadas.

A primeira vez em que o termo "Burnout" foi utilizado em 1953, em um estudo de caso que ficou conhecido como "*Miss Jones*", criado pelos autores Schwartz e Will, que retrataram a desesperança de uma enfermeira psiquiátrica em seu trabalho.

Quase uma década após o caso da enfermeira psiquiátrica, o autor romancista Graham Greene publicou um livro chamado "*A Burn-Out Case*". Robert Gorhan Graves, antigo escritor regular do *The New York Times Book Review*, no ano de 1961 descreveu a obra como:

"A Burnt-Out Case" é um estudo fascinante da relação do sofrimento, especialmente o sofrimento livremente aceito - com a totalidade. Greene ambientou seu romance em um remoto leprosário africano dirigido por freiras e padres. Eles têm como convidado inesperado um arquiteto famoso internacionalmente chamado Querry, que chega incógnito, tentando escapar o mais longe possível de seu passado. (A Burn-Out Case, GREENE, apud GRAVES, Robert G., The New York Times Book Review, 1961)

Na obra citada em questão, o arquiteto Querry está esgotado e desiludido com a vida. O cansaço e o desapego do personagem afetam diretamente o romance ao todo. Dessa forma, o Burnout é percebido em um dos personagens de Greene.

De acordo com A Revista Científica Eletrônica Intr@ciência da Faculdade do Guarujá (2019, v. 17), apesar dos casos citados anteriormente, o termo "Burnout" somente foi creditado ao psicanalista alemão Herbert Freudenberger (1926-1999) que sofria do problema e escreveu a sua pesquisa científica publicada no ano de 1974 em seu artigo Staff Burn-out.

Segundo Freudenberger, ele trabalhava 12 horas diárias em um hospital, e durante a noite trabalhava o movimento Clínica Livre (1967), de reabilitação, em Haight-Ashbury e a população no geral atendida pela clínica, eram indigentes e jovens, que buscavam atendimentos a respeito de "infecções, drogas, doenças venéreas, abscessos e outros problemas" (apud Memorandum: Memória E História Em Psicologia, 2020, p. 3).

Naquela época, Haight-Ashbury, bairro de São Francisco na Califórnia, era um centro que atraía gente de todos os Estados Unidos, devido à efervescência do movimento hippie. O verão de 1967 ficou conhecido como o "verão do amor" e foi considerado o auge da vivacidade da região. O bairro era conhecido como "Berço do movimento de contracultura dos anos 1960" (iG Turismo, 2017).

Devido ao movimento hippie da época, o uso de drogas era muito comum e havia muita esperança de revolução para que a parte dos comportamentos e valores se espalhassem por toda a nação. Freudenberger escreveu pelo menos dois textos a respeito da revolução, que refletem preocupação com os conflitos de gerações. (Freudenberger, 1969, 1970 apud Memorandum: Memória E História em Psicologia, 2020, p. 3).

O movimento da Clínica Livre, somente conseguiu ter uma grande expansão após quatro anos. Freudenberger (1971) afirma que nos Estados Unidos e no Canadá, havia cerca de 80 clínicas. E durante a terceira reunião da *National Free Clinic Council*, em 1973.

O nome Burnout em tradução direta livre, significa “queimar apagado”, o termo também pode ser interpretado como “queimar até o fim” (MENDANHA, BERNARDES, SHIOZAWA, 2018, p. 7). Tal nome foi dado devido aos desgastes emocionais em excesso e por conta de outros fatores que afetam diretamente a vida do indivíduo para com o trabalho.

De acordo com Ana Maria Benevides Pereira, Doutora em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano formada pela Universidade de São Paulo (USP), Mestre em Psicologia Clínica pela Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo e pesquisadora (Conselho Regional de Psicologia do Paraná, 2021), a palavra Burnout significa:

“Burn-out, é um termo (e um problema) bastante antigo. Burn-out, no jargão popular inglês, se refere àquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Como gíria de rua, pode aludir àquele que se acabou pelo excesso de drogas. Enfim, uma metáfora para significar aquilo ou aquele que chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico ou mental.”

(apud MENDANHA, BERNARDES, SHIOZAWA, Desvendando o Burnout, 2018).

Atualmente a autoridade mundial quando se trata da Síndrome de Burnout e estresse, é a pesquisadora sociopsicológica Christina Maslach. Ela descreve a síndrome como:

“[...] um fenômeno psicossocial que ocorre como resposta crônica aos estressores interpessoais advindos da situação laboral, uma vez que o ambiente de trabalho e sua organização podem ser responsáveis pelo sofrimento e desgaste que acometem os trabalhadores.”

(MASLACH, C. Apud Revista Científica Eletrônica Intr@ciência, 2019, p. 3)

2.1.1 Esgotamento profissional no Brasil

Segundo pesquisas realizadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o Brasil ocupa o segundo lugar no ranking de países com maior quantidade de casos

da síndrome do esgotamento profissional. O ranking dos países com maiores taxas de diagnóstico da síndrome do esgotamento profissional, segundo a *International Stress Management Association* (Isma-BR), é composto pelo Japão em primeiro lugar e o Brasil em segundo lugar, com taxas acima da China e dos Estados Unidos (MONTEIRO, Luiza, Super Abril, 2019).

Devido à pandemia de coronavírus, as taxas subiram muito em diferentes setores. Como por exemplo, o setor da saúde, em que 79% dos médicos apresentam sintomas da doença.

Mas não é apenas o setor da saúde que foi afetado, pois a síndrome pode se desenvolver em qualquer ambiente com muita pressão. De acordo com a ISMA-BR, *International Stress Management Association*, o Brasil possui muitos trabalhadores afetados pela síndrome (DINO, Estadão, 2021).

Segundo pesquisas realizadas pela ISMA-BR (*International Stress Management Association* no Brasil), 32% dos profissionais brasileiros sofrem de burnout (ISMA-BR, "Perguntas e respostas", c2001). E vale ressaltar que, segundo dados divulgados pelo *The American Institute Of Stress* (AIS), apontam que o efeito do estresse no trabalho, gera um prejuízo de 3,5% no Produto Interno Bruto (PIB).

De acordo com a Agência Brasil (2020), a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), realizou uma pesquisa com 1.996 pessoas maiores de 18 anos de idade, durante os meses de maio, junho e julho de 2020. Os resultados da pesquisa foram divulgados em redes sociais, expondo que 80% da população brasileira tornou-se mais ansiosa na pandemia do novo coronavírus.

Lembrando que a ansiedade é um dos pilares para que haja o desenvolvimento da síndrome do esgotamento profissional e sendo assim, mais do que nunca, é preciso que as autoridades e as empresas auxiliem e orientem os funcionários quanto aos cuidados com a saúde.

2.1.2 Doença Ocupacional

Em 2022, a Síndrome de Burnout passou a ser considerada uma doença ocupacional de trabalho, dando o direito ao trabalhador, que tenha o diagnóstico da doença, de poder se afastar do trabalho.

De acordo com o site G1, advogados afirmam que o trabalhador tem direito a 15 dias de afastamento remunerado pela empresa, passando disso, ele passará a ser considerado auxílio-doença, que é pago pelo governo a partir do 16º dia de afastamento. E, durante o período de 12 meses após o colaborador ter retornado ao ambiente de trabalho devido à essa doença, o empregador não poderá demiti-lo, devido ao empregado estar assegurado com a estabilidade (CAVALLINI, Marta, G1, 2022).

2.1.3 Síndrome do esgotamento profissional em professores

O Burnout pode se desenvolver em qualquer que seja a profissão, desde que haja gatilhos para tal. Entretanto, algumas profissões acabam por ser mais suscetíveis ao desenvolvimento da síndrome devido a grandes cargas horárias e pressões sobre o exercício da profissão.

A psicóloga Marilda Novaes Lipp, fundadora do Instituto de Psicologia e Controle do Stress (IPCS), explica que:

“Uma das consequências mais marcantes da síndrome de Burnout é o da barreira que ela impõe entre o profissional e o paciente. Nestes casos, quanto mais sofrimento o paciente apresenta, mais indiferente o profissional parece se tornar, como se existisse uma barreira poderosa entre os dois.” (LIPP, Marilda N., apud NEVES, Úrsula, PEBMED, 2019).

Uma pesquisa realizada por alunos do Programa de Pós-graduação em Modelos de Decisão e Saúde da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), verificou

A psiquiatra Ana Beatriz Barbosa Silva, autora de vários livros que falam sobre a saúde mental, retrata que de 40% a 45% dos professores do Rio de Janeiro estão afastados do trabalho por conta da síndrome do esgotamento profissional. E pelo acervo histórico, cerca de 20% dos profissionais não retornam ao trabalho, criando

um buraco de quase uma geração inteira no mercado de trabalho. (PIMENTEL, Márcia, MultiRio, 2021).

É de suma importância recordar que o burnout afeta diretamente a produtividade, vontade e realização do trabalhador em exercer sua função em um ambiente corporativo, nota-se em professores do ensino regular desinteresse e despersonalização com seus consumidores, estes que são seus alunos, conseguinte da despersonalização, o professor obtém uma visão pouco animadora e com endurecimento afetivo, isto é, o mesmo acaba por tratar seu consumidor, ou seja, o aluno, como um mero produto no qual o docente não vê necessidade da criação de vínculos afetivos e empatia como relatam Vasquez-Menezes e Codo (1999).

A síndrome de burnout é a síndrome do esgotamento psicológico que reside nas emoções e pensamentos arraigados do colaborador, não se pode comparar ou confundir essa síndrome de tamanha danificação a produtividade e comportamento do colaborador, a outras doenças psiquiátricas comuns. Atualmente, podemos mencionar entre elas as mais comuns e que hoje recebem diagnósticos frequentes, são essas: a depressão e a síndrome do transtorno de ansiedade. É comum ao desconhecedor associar o burnout à depressão, já que os sintomas, comportamentos e ações inconscientes se equiparam muito em ambas as síndromes, para a professora Ana Maria T. Benevides-Pereira.

“Muitas vezes o burnout é confundido com outros constructos, como angústia, fadiga, tédio e insatisfação no trabalho, mas a maior dificuldade tem sido a diferenciação dos estados referentes ao stress e à depressão. Burnout e stress não são sinônimos”. (A SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES DO ENSINO REGULAR, 2010, p.16).

Coletando as informações passadas pela professora Ana Maria T. Benevides Pereira, é explicitado que hoje no nosso atual cenário, ainda é de caráter duvidoso o conhecimento e diferenciação de doenças psiquiátricas como o burnout, estresse e depressão, tanto para leigos no assunto quanto para ocupantes de cargos relacionados a gestão de pessoas, dificultando e burocratizando ainda mais o combate e prevenção do adoecimento do colaborador.

Com uma base sólida de conhecimentos sobre o burnout, que interinamente é uma síndrome desconhecida, o recrutador de uma empresa, seja ele do Departamento Pessoal ou do Recursos Humanos, pode se alinhar e se preparar para combater o crescimento da síndrome e de sintomas degradantes a qualidade de relacionamento e realização do colaborador no ambiente organizacional, os principais antagonistas de um ambiente de trabalho estável e longe de maiores problemas, nomeadamente por:

“Insatisfações, falta de realização profissional, falta de capacitação e qualificação profissional para o exercício da função requisitada, pressão exacerbada por resultados, relacionamentos institucionais degradados, cultura organizacional confrontante aos valores e ideais do colaborador, competitividade proporcionada por algum colaborador que se aproprie de superioridade hierárquica, relações conflitantes, relacionamento profissional com uma clientela agressiva, reivindicatória ou violenta.” (A SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFESSORES DO ENSINO REGULAR, 2010).

Como foi citado pela professora mestra em psicologia clínica pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC Campinas) Ana Maria T. Benevides-Pereira:

“O trabalho não deve ser apenas um meio de sustento para garantir a sobrevivência, ou um instrumento de poder, mas uma fonte de prazer e realização pessoal”.

E com base nas afirmações de Vasquez Meneses e Codo (1999), é dedutível que a síndrome de Burnout corre na direção contrária de uma produtividade exitosa, muito também pela razão de baixa realização pessoal e falta de conforto com a função exercida, e cabe ao recrutador visar métodos de escantear a síndrome, oferecer realização pessoal, plano de carreira, boas relações laborais, e acondicionar um clima organizacional salvo de burnout e baixa produtividade.

Por fim, é importante ressaltar a frase dita pelo psicólogo Alexandre Coimbra Amaral, escritor do livro “A Exaustão no Topo da Montanha”. Segundo o psicólogo:

“O burnout não atinge apenas quem está insatisfeito com o trabalho, mas também quem ama o que faz. É o canto da sereia que, se não tomar cuidado, pode arrastar o

trabalhador para o fundo do mar.” (COIMBRA, Alexandre apud BERNARDO, André, Veja SAÚDE, 2022).

2.1.4 Tendências do Desenvolvimento da Síndrome de Burnout

A Síndrome de Burnout começa a se espalhar quando além de estar num ambiente exaustivo e estressante, a pessoa começa a imaginar que está inapto para aquela tarefa que lhe direcionam a fazer, pois a cada dia que passa o docente imagina também, que essa tarefa não está trazendo o resultado eficiente que ele esperava. Com isso, ele passa a se ausentar do trabalho, entre outros fatores.

Como estamos mencionando docentes escolares, eles são os mais propícios a atrair essa doença, pois lidam com diversos tipos de pessoas e pensamentos, precisam administrar seu tempo para aulas, para correções de atividades, para procurar metodologias de aulas diferentes, para que tenham horários disponíveis para si mesmos etc.

E quando desencadeia o comprometimento profissional, que no caso é quando a pessoa quer realizar a tarefa com perfeição, é que nada pode sair errado. No caso, não é uma carga de trabalho excessiva, e sim uma pressão que a própria pessoa se impõe.

Segundo uma pesquisa realizada em 2018 pela ISMA-BR, 72% da população brasileira sofre de estresse, e entre esses, 32% sofrem com a síndrome. E, com a pandemia, que ocasionou o isolamento social, esse número aumentou para 47,3%, no Brasil e na Espanha.

Desse total, pelo menos 90% disseram que não têm condições para trabalhar, mas que continuam devido ao medo de serem demitidos.

De acordo com pesquisas da OMS, 11,5 milhões de brasileiros sofrem com doenças depressivas, e daqui a alguns anos, esse tipo de doença será uma das mais comuns no país. E a síndrome de Burnout, em 2019, foi uma das doenças que mais desencadeou afastamentos trabalhistas (GRANATO, Luisa. “O que significa a mudança da OMS sobre a Síndrome de Burnout?”, EXAME, 2019).

2.1.5 Sintomas e tratamento da Síndrome de Burnout

Com o estresse e a pressa do trabalho, aos fins de semana é inevitável a exaustão. É uma coisa que normalmente ocorre na população, mas se for com certa constância, é necessário ficar em alerta, pois podem indicar sintomas da Síndrome. Abaixo, serão citados alguns de seus sintomas:

- Exaustão emocional;

É a sensação de impotência, de ter ultrapassado seu limite e que nada mais te dá forças para fazer o que gosta, que no caso é o trabalho.

- Redução da realização profissional;

Elogios que recebe, promoções, aumentos salariais entre outros, nada disso te dá um gás para continuar feliz com o seu trabalho, pois com todos esses sintomas o profissional se sente ineficiente com o seu serviço.

- Cansaço excessivo;
- Tonturas;
- Nervosismo;
- Sofrimentos psicológicos;
- Entre outros.

O diagnóstico dessa síndrome, pode ser perceptível para você, mas concluído por um profissional de saúde.

A síndrome pode ser tratada apenas com terapia, mas dependendo do grau, se aplicam medicamentos depressivos.

Além disso, o profissional de saúde pode sugerir algumas mudanças no seu modo de vida, como exercícios físicos e uma boa alimentação.

2.2 Clima Organizacional

O clima organizacional é aquele fator que indica a qualidade de ensino, o quanto boa é a socialização e a comunicação entre todos aqueles que fazem parte da

organização, incluindo alunos, pais, professores, diretores, e outros funcionários, e, ainda, o quão bom é o trabalho em equipe.

Com um bom clima organizacional, a escola permite que os professores trabalhem de maneira prazerosa e se sintam contentes por estarem ali.

Existem algumas maneiras de fazer com que o clima organizacional seja saudável:

- Deve haver acesso fácil ao diretor da escola;
- As desigualdades devem ser evitadas;
- A burocracia e a hierarquia não devem ser tão rígidas.

Segundo José Guilherme Mariz de Oliveira, Doutor pela Universidade de Oregon, um dos maiores desafios apresentados na história da Educação é organizar uma escola, que seja, ao mesmo tempo, de qualidade e democrática.

A gestão democrática se baseia na ideia de consideração da opinião de todos os envolvidos na gestão da escola, incluindo pais e alunos, e só assim é possível construir um bom clima organizacional.

De acordo com Cláudio Marques da Silva Neto, diretor da EMEF Infante Dom Henrique em São Paulo, nessas escolas, as pessoas trabalham e estudam com mais prazer e contentamento, e os resultados surgem quando há atenção aos conflitos, e não quando eles são eliminados.

Quando a atenção é colocada sobre a raiz do problema, ele pode ser resolvido por inteiro, isso torna a atenção aos conflitos mais importante ainda, o que pode evitar que novos conflitos semelhantes apareçam.

O diretor Cláudio Marques da Silva Neto, diz que a desigualdade que existe nas escolas não gera potência e permite que as diferenças destacadas pela mesma atrapalhem a realização do trabalho coletivo. Assim, aquelas posições mais altas na hierarquia da escola, serão as mais valorizadas, impedindo que as outras sejam analisadas de maneira igual, ou ainda, tenham suas necessidades desconsideradas.

Ele cita alguns exemplos: "quando os professores e funcionários são obrigados a cumprir horários, mas seus superiores se sentem desobrigados de serem pontuais".

Sendo assim, é possível perceber uma grande desigualdade devido aos méritos de posições altas no sistema hierárquico dentro das escolas, que permite com que funcionários que se enquadram em posições menores, apesar de realizarem os seus trabalhos, acabam passando despercebidos e conseqüentemente, são desvalorizados.

“Para que o ambiente de trabalho seja harmonioso e ofereça mais qualidade, é de suma importância que o gestor conheça a visão e a perspectiva de seus colaboradores.” (CRUZ, SILVA, RODRIGUES, 2021, p. 83-84).

Assim como citado acima, para que o ambiente escolar apresente uma dinâmica saudável, é necessário que haja uma boa comunicação e relação entre os gestores e os docentes. E para que isso ocorra, é preciso haver uma hierarquia menos rígida na escola, permitindo a intercomunicação entre todos.

2.2.1 A relação entre cultura e clima organizacional

Afirma CRUZ, SILVA E RODRIGUES (2021, p. 85), que a cultura e o clima da escola interferem diretamente nos bons resultados que se desejam alcançar porque trazem o descontentamento e a insatisfação dos membros da equipe, caso não estejam em um bom funcionamento.

Portanto, para que haja bons resultados, é necessário trabalhar a cultura e o clima organizacional da escola.

“A cultura vai influenciar no comportamento que se espera da equipe, enquanto o clima envolve as percepções construídas pela cultura sendo de variável estabilidade.” (CRUZ, SILVA, RODRIGUES, 2021, p. 85).

O clima é uma consequência de uma boa cultura organizacional. Portanto, para que o clima seja bom, a atenção deve ser direcionada, principalmente, para a cultura da organização.

De acordo com Luke (2009, p. 120):

"A essência da cultura de uma escola é expressa pela maneira como ela promove o processo ensino - aprendizagem, a maneira como ela trata seus alunos, o grau de autonomia ou liberdade que existe em suas unidades e o grau de lealdade expresso por todos em relação à escola e à educação." (LUKE, 2009, p. 120 apud CRUZ, SILVA, RODRIGUES, p. 88).

Com isso, podemos perceber que a cultura da organização é como a personalidade dela e que cada escola, mesmo que as estruturas sejam parecidas, possui a sua própria e ela em si possui grande influência no clima organizacional.

"É importante que a equipe gestora da escola se mantenha atenta e em constante monitoramento para que o ambiente se mantenha o mais agradável possível." (CRUZ, SILVA, RODRIGUES, 2021, p. 90).

Sem a gestão em constante atenção sobre o que acontece na escola, fica difícil manter um ambiente saudável para todos.

"Quando a cultura é trabalhada, se transforma em missão carregando propósitos e valores alinhados ao alcance dos objetivos em comum." (CRUZ, SILVA, RODRIGUES, 2021, p. 88).

"Pode-se perceber que a cultura praticada por cada escola interfere no seu desempenho." (CRUZ, SILVA E RODRIGUES, 2021, p. 93).

Como já mencionado antes, a cultura é como a personalidade da escola, se ela não é boa e não é desenvolvida de maneira saudável e bem trabalhada, com grande atenção aos resultados, a escola acaba tendo um desempenho ruim e, conseqüentemente, um clima organizacional desagradável.

Como afirmam CRUZ, SILVA E RODRIGUES (2021, p. 93):

"O clima diferencia uma escola da outra e tem caraca perceptíveis relacionadas ao comportamento das pessoas que podem ser facilmente observadas. A relação entre a cultura e o clima de uma organização podem se confundir por estarem intrinsecamente relacionadas e muito próximas"

A cultura de uma escola define, ao longo do tempo, o comportamento geral das pessoas envolvidas no ambiente escolar e esse comportamento é o que gera o clima organizacional. Portanto, como as duas estão, de certa forma, relacionadas, podem ser confundidas. E uma influência a outra.

2.3 Educação no Brasil

Há muitos problemas que estão presentes na educação brasileira, especialmente na educação pública. São vários fatores que proporcionam resultados negativos, um exemplo são as crianças que se encontram no 6º ano do ensino fundamental e não sabem ler e escrever.

Esse é o resultado do que acontece na estrutura educacional brasileira, praticamente todos os que atuam na educação recebem baixos salários, professores frustrados que não exercem com profissionalismo ou também esbarram nas dificuldades diárias da realidade escolar, além dos pais que não participam na educação dos seus filhos, entre muitos e outros motivos.

As avaliações implantadas pelo governo para avaliar a educação brasileira apresentam números desanimadores, isso se tornou uma situação insustentável que não pode continuar.

No ano de 2006, em setembro, um grupo de empresários e políticos, com a participação dos meios de comunicação em massa, firmou um compromisso denominado de todos pela educação. Nessa mobilização ficaram definidas algumas metas a serem alcançadas até 7 de setembro de 2022. São elas:

- Todo indivíduo com idade entre 7 e 17 anos deverá estar na escola;
- Todo indivíduo com idade de 8 anos deverá dominar a leitura;
- Os alunos deverão ter acesso a todos os conteúdos correspondentes a sua série;
- Todos os alunos deverão concluir as etapas de estudo (fundamental e médio);
- Garantia de investimentos na Educação Básica.

Números que retratam os problemas da educação brasileira:

- No Brasil hoje, 97% dos estudantes com idades entre 7 e 14 anos se encontram na escola, no entanto, o restante desse percentual, 3%, respondem por aproximadamente 1,5 milhão de pessoas com idade escolar que estão fora da sala de aula;
- Para cada 100 alunos que entram na primeira série, somente 47 terminam o 9º ano na idade correspondente, 14 concluem o ensino médio sem interrupção e apenas 11 chegam à universidade;
- 61% dos alunos do 5ºano não conseguem interpretar textos simples. 60% dos alunos do 9ºano não interpretam textos dissertativos;
- 65% dos alunos do 5ºano não dominam o cálculo e 60% dos alunos do 9º ano não sabem realizar cálculos de porcentagem.

Medidas que possivelmente poderão combater os índices acima apresentados:

- Mobilização da sociedade para a importância que a Educação exerce;
- Direcionamento de recursos financeiros para escolas e professores;
- Valorização do profissional da educação;
- Implantação de medidas políticas educacionais a longo prazo.

Atualmente, a educação é o principal fator no desenvolvimento de um País. Ocupando a sétima posição na economia mundial, seria racional acreditar que o Brasil possui um sistema público de ensino eficiente. Contudo, a realidade é justamente o oposto e o resultado desse contraste é claramente refletido na velocidade com a qual crescemos.

Para exemplificar, basta lembrar que o Japão é um dos países mais poderosos do mundo, mas até meados do século XX esse quadro era bem diferente. Com os atentados nucleares que quase destruíram o país, os japoneses adotaram uma meta de investir o maior montante dos recursos na educação. Este plano mudou o curso da história em um nível mundial e colocou o país no topo do desenvolvimento tecnológico em pouquíssimo tempo.

O quadro brasileiro é, entretanto, o outro lado da moeda. Nosso país investe menos de 10% do PIB na educação e o que se observa é a falta de escolas, materiais pedagógicos escassos e um salário medíocre para os profissionais da educação. Não

é de se espantar que apenas uma rara parcela dos cidadãos almeja o ramo educacional, sendo que tal profissão representa a base fundamental da maioria dos processos de desenvolvimento.

Além disso, a falta de incentivos, principalmente no ensino médio, não cria expectativas aos jovens estudantes. A visão que eles têm hoje é que concluir o ensino não significa que estes terão chances em um mercado de trabalho promissor ou em uma faculdade. Assim, é comum encontrar indivíduos que buscam melhores condições de vida no exterior.

Portanto, podemos concluir que o desenvolvimento de um país está diretamente ligado à educação. Nesse contexto, é primordial aumentar os investimentos na qualificação dos educadores, otimizar estruturas escolares para que estas atendam integralmente os alunos e financiar pesquisas, que atualmente acabam por deixar grandes representantes nacionais. E a proporcionalidade direta é matematicamente comprovada, quanto mais se investir na educação, mais os resultados serão positivos

2.3.1 O que é uma educação de qualidade?

Basicamente, é aquela que capacita a todos a participarem plenamente da vida comunitária, como cidadãos conscientes do seu lugar no mundo. É aquela que forma um sujeito-cidadão, mas antes de tudo, fornece um ambiente propício ao desenvolvimento de crianças e adolescentes.

Para a Unesco (2002), a educação é um direito humano e é importante por três motivos:

“Primeiro, porque é um direito de todos. Segundo, porque a educação potencializa a liberdade individual. Terceiro, porque a educação gera grandes benefícios em termos de desenvolvimento”.

A UNESCO acredita que a educação oferece respostas para muitos dos problemas da humanidade. A agência da ONU afirma que, nos lugares onde a educação tem sido garantida, as pessoas têm uma maior probabilidade de desfrutar de outros direitos.

Sendo assim, a educação de qualidade é a que permite que as pessoas possam lutar contra a pobreza, construir democracias eficientes e sociedades voltadas para uma cultura de paz.

2.3.2 Educador e filósofo reconhecido mundialmente

Paulo Freire (1991-1997) foi quem implantou no Brasil o método de compreensão da alfabetização a partir de certas palavras-chave que dá chances a milhares de alunos, principalmente adultos, a ler e escrever em apenas 45 dias.

O professor Paulo Freire foi o mais célebre educador brasileiro, com atuação e reconhecimento internacional. Para Freire, o objetivo maior da educação é conscientizar o aluno. Isso significa, em relação às parcelas desfavorecidas da sociedade, levá-las a entender sua situação de opressão e agir em favor da própria libertação.

Freire criticava a ideia de que ensinar é transmitir saber por que para ele, a missão do professor era possibilitar a criação ou a produção de conhecimentos. Mas ele não comungava da concepção de que o aluno precisa apenas de que lhe sejam facilitadas as condições para o autoaprendizado. Freire previa para o professor um papel diretivo e informativo, portanto, ele não pode renunciar a exercer autoridade. Freire dizia que ninguém ensina nada a ninguém, mas as pessoas também não aprendem sozinhas.

"Os homens se educam entre si mediados pelo mundo", escreveu. Isso implica um princípio fundamental para Freire: o de que o aluno, alfabetizado ou não, chega à escola levando uma cultura que não é melhor nem pior que a do professor. Em sala de aula, os dois lados aprenderão juntos, um com o outro - e para isso é necessário que as relações sejam afetivas e democráticas, garantindo a todos a possibilidade de se expressar.

"Uma das grandes inovações da pedagogia freiriana é considerar que o sujeito da criação cultural não é individual, mas coletivo", diz José Eustáquio Romão, diretor do Instituto Paulo Freire, em São Paulo.

A valorização da cultura do aluno é a chave para o processo de conscientização.

Segundo Freire, "Estudar não é um ato de consumir ideias, mas de criá-las e recriá-las." (FREIRE P., 1982, Ação cultural para a liberdade e outros escritos, p. 09-12).

O método Paulo Freire não visa apenas tornar mais rápido e acessível o aprendizado, mas pretende habilitar o aluno a "ler o mundo", na expressão famosa do educador.

"Trata-se de aprender a ler a realidade (conhecê-la) para em seguida poder reescrever essa realidade (transformá-la)", dizia Freire. A alfabetização é, para o educador, um modo de os desfavorecidos romperem o que chamou de "cultura do silêncio" e transformarem a realidade, "como sujeitos da própria história".

Freire morreu de um ataque cardíaco em 2 de maio de 1997, às 6h53, no Hospital Albert Einstein, em São Paulo, devido a complicações em uma operação de desobstrução de artérias (Folha de São Paulo, 1997).

2.4 Recrutamento e seleção

O recrutamento e seleção é uma tarefa consideravelmente importante no departamento pessoal ou no setor de Recursos Humanos de uma empresa. A eficiência, sucesso e manutenção da saúde organizacional de uma instituição é o reflexo definitivo da sua gestão estratégica e do funcionamento acurado da gestão do capital humano que nela existe.

Aqui foi possível avistar um dos fundamentos mais importantes de um profissional do setor de Recursos Humanos e compreender que existem diversos tipos de recrutamentos, sendo eles: internos, externos e mistos. O recrutador se encarrega de demasiados processos complexos e muito delicados a serem realizados como a triagem e análise de currículos, os testes psicológicos, os testes de conhecimento e a famosíssima entrevista com o candidato.

O Recrutador e selecionador contemporâneo busca agregar talentos polivalentes, dinâmicos e que se mantenham sempre em atividade e evolução constante de competências, e que, de preferência, se adequem as requisições necessárias da vaga ofertada, mas sendo ainda mais profundo, o recrutador é um estrategista que estuda a missão de uma empresa e procura novos talentos competentes que o ajudarão a guiá-la e a mantê-la em seus pilares: missão e visão ao êxito.

Entretanto para selecionar a pessoa que ocupará a vaga é necessário atrair um grande número de candidatos para que haja um leque de opções extenso, que na maioria das vezes pode ou não ser qualificado de acordo com as exigências da empresa, e uma demanda alta de concorrentes ao cargo. Sendo assim, cabe ao recrutador planejar, estruturar e visar um processo de recrutamento atrativo e instigante, isto é, que ofereça boas condições financeiras e instigue o público da vaga a se aventurar em um novo desafio conjunto a organização contratante, parafraseando um estudioso revolucionário das relações humanas.

“O recrutamento é o conjunto de processos em que se espera atrair funcionários qualificados para uma área específica, visando sempre as necessidades presentes e futuras de RH da organização” (CHIAVENATO,2004).

Analisando dados concretos ofertados por grandes portais de informações, é evidente que o setor de recursos humanos e departamento pessoal são completamente diferentes entre si, por mais que ambos tenham alguns propósitos equiparados, não há como negar que o RH assume um papel abruptamente mais estratégico e tático do que o departamento pessoal. A gestão do capital humano é de longe a gestão crucial da saúde dos negócios, De acordo com Flippo (1976):

“A função de pessoal é a que se interessa pela procura, desenvolvimento, remuneração, integração e manutenção do pessoal de uma organização, contribuindo para que a mesma atinja suas metas e objetivos primordiais.”

Os profissionais de RH gerenciam planos de carreira, determinam políticas, acordos salariais, remunerações, incentivos e benefícios; se encarregam da contratação, da integração e do encaminhamento de novos colaboradores dentro da

empresa; e ainda, são responsáveis pela criação de estratégias e planos operacionais de recrutamento. Deste modo, observa-se que o RH assume um posicionamento muito mais estratégico e de longo prazo, resultado da necessidade de crescimento e conquista das metas por parte da organização.

2.4.1 Tecnologia no processo de recrutamento e seleção

Usar tecnologias para auxiliar nos processos de recrutamento e seleção (RS) é uma excelente estratégia que tem sido adotada pelas empresas na hora de realizar a contratação de funcionários, por ser considerada mais ágil e eficiente. O uso das tecnologias se torna importante principalmente quando é necessário preencher uma vaga em tempo recorde. Desde investimentos simples até aos mais complexos, a tecnologia virtual ajuda o recrutador em diversos fatores que se fazem necessários para o crescimento dos negócios.

Sendo assim, as ferramentas de RS que aprimoram as experiências na hora de contratar são:

1. Inteligência Artificial:

- Automatiza a triagem e ajuda a evitar os desgastes;
- Reduz os custos do processo de recrutamento e seleção;
- Elimina o viés, garantindo que a pessoa encarregada da triagem não tenha um contexto privilegiado.

“A inteligência artificial sistematiza e automatiza tarefas intelectuais e, portanto, é potencialmente relevante para qualquer esfera da atividade intelectual humana.

Nesse sentido, ela é um campo universal” (RUSSELL, NORVIG, 2004).

2. Machine Learning:

- A máquina aprende através dos dados dos candidatos contratados no passado;
- Ajuda a selecionar pessoas para os próximos processos de recrutamento.

Segundo a plataforma de recrutamento e seleção que oferece funcionalidades de software ATS (*Application Tracking System*) integradas e que ajuda na contratação de novos funcionários, VAGAS for Business:

“Uma pesquisa conduzida pelo site Workforce, nos Estados Unidos, detectou que 47% dos recrutadores já usam entrevistas em vídeo para encurtar o tempo necessário de contratação, e 22% dizem que o método os ajuda a alcançar candidatos de outras regiões geográficas. O corte de custos também foi citado como um dos principais motivadores para adoção da tecnologia.” (VAGAS for Business, c2021)

3. Chatbot de Recrutamento:

- É uma espécie de filtro onde serão recrutados apenas candidatos com o perfil para a função.

4. Vídeo-entrevista:

- A entrevista é gravada e analisada, uma grande ferramenta que evita deslocamento físico e atrasos;
- Esse sistema também pode contar com inteligência artificial, que eliminará aqueles que não se encaixam na vaga.

5. Gamificação

- Essa técnica ganhou popularidade, por utilizar técnicas e conceitos de jogos digitais, que permitem enganar os sentidos por meio de sons, efeitos visuais e texturas;
- Possibilita a criação de missões para os concorrentes à vaga, que ao cumprirem os desafios, permitem que a empresa acesse ao perfil mais coerente para o cargo ofertado, avaliando também as habilidades de relacionamento interpessoal entre todos.

Para a Ludos Pro, uma plataforma gamificada de aprendizagem corporativa:

“Ao criar uma experiência imersiva e interativa, essa metodologia pode ajudar o RH a identificar habilidades e posturas dos candidatos que não seriam descritas no currículo ou comprovadas com certificados. É possível testar as competências dos profissionais por meio de desafios e avaliar os resultados com os dados oferecidos pelas plataformas, tornando a análise mais assertiva e analítica.” (Ludos Pro, [s.d.]).

6. Testes online:

- Podem ser utilizados na fase de triagem, onde testes são enviados para os candidatos e a própria tecnologia avalia os resultados, indicando as notas exigidas para a próxima etapa.

3 DESENVOLVIMENTO

A pesquisa aqui mencionada, não servirá como diagnóstico clínico psiquiátrico de quaisquer dos envolvidos. O objetivo do estudo é encontrar possíveis tendências ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout em ambientes escolares, não cabe a esse estudo realizar o diagnóstico de doença ou síndrome. Mas sim, ressaltar que pela segurança dos voluntários da pesquisa, e pelo documento assinado por ambos os lados, todos os dados pessoais permanecerão em anonimato.

Por se tratar de uma pesquisa qualitativa e exploratória, serão considerados e respeitados os traços e as particularidades de cada sujeito. Sendo assim, os candidatos foram estimulados a pensar e se expressar livremente.

3.1 Coleta de dados no colégio particular

As coletas de dados no colégio La Salle ocorreram, respectivamente, nos dias 23 de março e 09 de maio de 2022.

Na primeira data mencionada, foi realizada a entrevista com os professores e na última, foi feita a coleta de dados com base no setor de recursos humanos do colégio em questão.

3.1.1 Análise das informações dos professores de escola particular

1. Professora A.C.R.C.:

A professora A.C.R.C, cuja faixa etária é de 40 a 49 anos, é responsável pelo componente de língua inglesa e exerce sua respectiva função há 21 anos, respondeu que o ambiente organizacional do docente tende a ficar mais estressante conforme a passagem dos anos, mas que também há dias mais tranquilos, A.C.R.C também manifestou seu descontentamento entre a relação carga horário e remuneração, alegando que a jornada é demasiada desgastante se comparada a remuneração oferecida.

A entrevistada encontra sua motivação na paixão pelos alunos e pela profissão, segundo ela o desgaste e cansaço mental são compensados pela sua realização

peçoal, para ela a estrutura interna e a equipe não são um fator estressante mas sim fatores que, na maioria das vezes, até ajudam na resolução dos problemas internos e externos, mas mesmo assim o desgaste mental e emocional são muito frequentes.

Ao analisarmos os dados é possível compreender que A.C.R.C é uma professora muito preparada e que não tem maiores problemas em relação ao conteúdo a ser apresentado. A.C.R.C. também faz terapias e acompanhamentos psiquiátricos para a manutenção da sua saúde, para ela o acolhimento feito pela escola é uma das coisas que mais a ajuda a se manter saudável e longe de maiores índices de estresse, já que a escola faz grandes apelos pela preservação da saúde de seus colaboradores.

2. Professor B.M.M.:

O professor B.M.M. atua como professor de história há oito anos, e atualmente participa do núcleo de investigação. Ele se encontra na faixa etária dos 40 aos 49 anos de idade, considera sua relação com os alunos muito boa e com os superiores, ele descreve ser respeitoso e saudável.

Foi descrito por ele que o ambiente de trabalho no qual se encontra é seguro, estressante e às vezes caótico. Mas apesar disso, possui todos os materiais necessários para que possa exercer a profissão e a escola acolhe os profissionais, mantendo um canal aberto para contato.

Quando lhe foi perguntado a respeito da questão salarial, o professor mencionou que considera insuficiente devido às horas de trabalho realizadas fora da escola, ele cita um deles “[...] preparo de aulas”.

Com relação à saúde, o entrevistado diz nunca ter feito acompanhamento psiquiátrico/psicológico e que a gestão sempre incentiva os colaboradores a se lembrarem da importância dos cuidados, hábitos e práticas saudáveis. Apesar disso, ele diz que se sente desgastado emocionalmente duas ou três vezes por semana devido a pequenos hábitos repetitivos de alunos. Raramente o docente se sente inseguro ao exercer a profissão, e apesar dos problemas, ele cita “[...] é uma rotina que não me desmotiva.”.

3. Professor H.A.S.:

O professor H.A.S. se encaixa na faixa etária dos 30 aos 39 anos e é responsável pela matéria de Artes. Durante a entrevista, ele cita que também participa da mentoria e do Núcleo de investigação. Ele exerce sua profissão há 10 anos e considera seu ambiente de trabalho estressante, mas seguro. Foi mencionado por ele, que o seu salário não é suficiente e que se sente insatisfeito com o ganho.

Sobre as relações sociais, ele considera a relação com seus alunos boa e afirma que está sempre em construção. Já sobre seus colegas de trabalho e superiores, ele diz que está em fase de reconhecimento e aproximação.

No que se refere a saúde psicológica, ele assegura que no momento não realiza nenhum acompanhamento psiquiátrico ou psicológico e que não se sente desgastado emocionalmente com suas rotinas de trabalho. E que, pelo contrário, se sente motivado e seguro a realizar suas rotinas trabalhistas.

No que diz respeito à gestão, H.A.S menciona que não houve nenhum problema até então e que recebe os materiais necessários para o exercício de suas atividades. Ele aponta que a gestão escolar incentiva a eles os cuidados com a saúde através de atividades esportivas e e-mails sobre saúde alimentar para acompanhamento.

4. Professor J.A.J.G.:

O entrevistado possui idade entre os 30 e 39 anos, nunca realizou acompanhamento psiquiátrico/psicológico, atualmente leciona na matéria de ciências biológicas e participa do núcleo de bioética e sustentabilidade. Ele exerce a profissão de docente há 19 anos e conta que se sente satisfeito com seu ganho atual, tanto quanto o considera suficiente. O professor menciona que sua relação com os alunos é tranquila e de fácil comunicação, seu ambiente de trabalho é agradável e que a escola oferece todos os recursos necessários para que ele exerça sua função.

Durante a entrevista, reconheceu que sua rotina de trabalho é cansativa fisicamente, mas não mentalmente. J.A.J.G também mencionou que se sente motivado e seguro para tal. Foi relatado que se sente acolhido pela gestão para

discutir os problemas de forma clara e tranquila e que ela incentiva o quadro de funcionários a cuidarem da saúde.

5. Professora L.A.:

A docente L.A. está na faixa etária dos 30 aos 39 anos e leciona na matéria de língua portuguesa há oito anos. E de acordo com suas respostas, seu ambiente de trabalho pode ser agradável em alguns momentos e estressante em outros. Não é nem sempre agradável e nem sempre estressante. Ela considera seu salário insuficiente devido à alta carga de trabalho que possui. Para L.A, o tanto de trabalho que exerce, exigiria um salário maior do que o que ela recebe atualmente.

Foi expresso que a relação dela com seus alunos é, aparentemente, agradável e tranquila, porque ela aprende e ensina ao mesmo tempo. E graças à parceria que diz ter com seus estudantes, não há muitos conflitos em sala. Isso serve também para sua relação com superiores, que a acolhem quando surge algum problema e colegas de trabalho, pois descreve que seu contato com eles é tranquilo e de boa comunicação.

A professora apontou que, devido à sua rotina, ela se sente mais desgastada aos finais de semana, mais especificamente, nas quintas feiras, e ao final dos semestres, já que é o momento de fechamento de notas, então o trabalho aumenta. Apesar disso, ela se sente motivada para exercer sua profissão.

Quando lhe foi perguntado sobre o sentimento de insegurança, ela disse que “[...]quanto ao conteúdo ministrado não sinto insegurança, mas já aconteceu de falhar a memória”. Ou seja, em relação à matéria que ela ministra na escola, não há insegurança, porém, já aconteceu com ela de falhar a memória durante suas aulas ao explicar sua matéria. Em relação ao acompanhamento psicológico/psiquiátrico, afirma que já foi feito, mas não expôs o motivo.

A professora L.A. também contou que a escola oferece todos os materiais para que ela exerça a profissão, e que também proporciona aos professores do colégio, momentos que visam os cuidados com a saúde.

6. Professor M.A.N.:

O entrevistado M.A.N. está na faixa etária dos 30 aos 39 anos, é professor há um ano e atua nos componentes curriculares de filosofia, projeto de vida, fé e núcleo de investigação. Ele relata gostar de seu ambiente de trabalho e considera que pela quantidade de aulas, atividades e níveis de comprometimento, sua remuneração deveria ser maior.

Afirma que desenvolveu boa relação com os alunos e sente que eles gostam de suas aulas e conteúdo, apesar de haver alguns desinteressados. Também assegura que foi muito bem recebido no colégio e que, desde então, busca se relacionar e desenvolver parcerias. Portanto, expressa que o ambiente laboral e a relação com todos é amistosa. M.A.N aponta que se sente desgastado fisicamente devido ao excesso de planejamentos e planos de aula, e emocionalmente quando há indiferença por parte de seus estudantes em sala. Sendo mais comumente o desgaste físico em comparação com o emocional.

Foi relatado que apesar do cansaço, se sente motivado e seguro a estudar e transmitir seus conhecimentos. Sendo pouco frequente o sentimento de insegurança durante o exercício da profissão, ele se torna mais recorrente quando recebe reclamações ou feedbacks ruins que poderiam causar má impressão à gestão e quando possui a sensação de estar sendo julgado. O entrevistado declara que nunca realizou acompanhamento psiquiátrico/psicológico e que se sente acolhido pela gestão quando surge algum problema em seu ambiente de trabalho.

Por último, M.A.N alega que a gestão incentiva os cuidados com a saúde e que fornece uma psicóloga para atendimento, demonstrando que há preocupação com a saúde mental dos professores e comunidade. Além disso, de acordo com o mesmo, a escola disponibiliza todos os materiais necessários para a realização de sua profissão.

7. Professor R.S.M.:

O professor se encontra na faixa etária dos 30 aos 39 anos, exerce sua profissão no ramo tecnológico há 6 anos e atua como professor no componente de tecnologia, a nova matéria da grade curricular dos anos finais (ensino fundamental II), onde aprendem coisas relacionadas à tecnologia e computação, como as partes que compõem um computador.

Para ele, o seu salário é proporcional a sua carga horária e seu ambiente de trabalho é agradável, apesar de ser também caótico, devido às mudanças que o colégio vem passando nos últimos meses. Ele relata que sua relação com seus alunos é boa em geral, embora haja alguns conflitos, e que possuem uma boa troca através da parceria em relação ao que é ensinado e o que é aprendido. Isso também serve para a relação com os seus superiores, sendo muito boa, com muito apoio e compreensão por parte dos colegas de trabalho.

O professor nunca fez acompanhamento psicológico/psiquiátrico e contou que se sente desgastado emocionalmente principalmente nos dias em que sua quantidade de aulas é maior, e que isso ocorre duas vezes por semana. R.S.M afirma que em dias assim, ele termina sua jornada de trabalho bem desgastado. Apesar desses dias de desgaste, se sente motivado a exercer a profissão pois gosta do que faz.

O entrevistado apontou que não são frequentes os momentos de insegurança em suas aulas - são raros - e que ocorrem apenas quando possui problemas em sala, talvez com seus alunos ou problemas técnicos.

Segundo ele, o colégio apoia bastante os cuidados com a saúde dos professores, estando sempre abertos a ouvir as demandas de seu trabalho e acolhendo quando surge algum problema na rotina. Também contou que a escola fornece toda a estrutura necessária para a execução de suas atividades laborais.

8. Professora S.N.S.N.:

A professora S.N.S.N., identificada na faixa etária dos 30 aos 39 anos de idade, se dedica a distribuir conhecimentos dos componentes de História, Geografia, Projeto de vida e Fé (por estarmos nos referindo a uma escola católica) e se encontra no exercício da sua atual função há 12 anos. Ela descreve a organização em que trabalha como um lugar seguro e agradável. Em questões salariais, ela não manifesta seu descontentamento nem sua satisfação, contudo a docente expressa que a remuneração é considerável apenas para satisfazer as necessidades básicas de um professor, isto é, para a professora a remuneração oferecida não é baixa, todavia não é um motivador muito grande para o docente.

Ao se referir ao alunado, a entrevistada descreve que ainda não tem um conhecimento sólido e aprofundado sobre seus alunos, isso fica claro graças a

resposta coletada “[...]No momento no La Salle, estamos nos conhecendo”, mas ainda assim, ela descreve a sua relação de professor e aluno como amistosa. Aponta que a relação com seus companheiros de trabalho não é duvidosa, já que a professora descreve a mesma como “agradável e confiável”.

Para ela, o período mais cansativo é ao final dos trimestres, já que é quando precisa-se apresentar altas demandas de resultados, essas que exigem uma atenção e responsabilidade especiais da parte do docente. Apesar disso, se descreve motivada em relação a sua função de professora.

Vale ressaltar que S.N.S.N. não fez acompanhamento psiquiátrico/psicológico anteriormente e nem apresentou problemas psicológicos. Ela assegura que seu ambiente de trabalho é bastante acolhedor e ativo na solução de problemas, tanto pessoais quanto profissionais. Além disso, cita que nunca lhe faltaram materiais necessários para o exercício da função e que a escola sempre ofereceu boas condições.

Por fim, a professora revela que existe uma preocupação e zelo da escola pela saúde do colaborador. Segundo ela, sempre há momentos de diálogo que são importantes para a manutenção da saúde mental.

3.1.2 Análise do profissional de RH da escola particular

Já no começo da entrevista foram perguntadas sobre as medidas tomadas para manter as boas relações entre professores, pais e alunos e como era possível fazer a medição de eficiência dessas atitudes, a resposta obtida foi que, para os colaboradores, a manutenção de um clima saudável se deve ao incentivo de um ambiente sadio, democrático e respeitoso, também existem eventos e encontros que ajudam na manutenção de clima, tais como, reuniões periódicas, “formação lassalista” que proporciona momentos de reflexão e ensinamentos, e por fim o código de conduta que é “auxiliar todos os colaboradores na adesão dos valores e princípios éticos que ajudam a regular as relações nas comunidades educativas”.

Quando perguntado sobre o que é funcional e o que é infuncional no ambiente organizacional da docência, foi explicado que: um ambiente hostil não funciona pelo fato de gerar a ausência da participação dos funcionários nas decisões centralizadas para a chefia, desencadeando desentendimentos frequentes e baixa produtividade.

Em seguida, a entrevistada foi perguntada sobre como agir com melhorias em fatores e setores não funcionais do ambiente laboral, a exclamação da profissional foi de que tudo aquilo que demonstra infuncionalidade parcial ou inteiramente é revisto e analisado com cautela pela gestão do capital humano, e que a tarefa de direcionar o diálogo e planejamento regulares, para que o ambiente seja “frutífero”, cabe a própria gestão do capital. Fato importante de se ressaltar é que a gestora de capital humano fez ressalvas para justificar que a relação entre os professores e pais de alunos não é encarregada ao departamento de Recursos Humanos.

Para entender os processos de preservação do clima organizacional e manutenção do capital ativo retido, foi perguntado se há diálogos frequentes com a área administrativa para tornar o ambiente mais agradável para todos, e sim, a resposta foi afirmativa, já que a explicação é de que a interligação dos departamentos é algo super comum, já que ambos estão rumando para um ambiente saudável, e é citado que em “Formações Lassalistas” é possível perceber esse contato e troca de informações.

A entrevistada também ressalta que o incentivo é feito através da formação contínua do profissional, isto é, de maneira simplificada, a gestão está sempre tentando graduar mais seus profissionais para que atinjam tanto metas pessoais quanto profissionais, além de se tornarem um ativo em potencial de desenvolvimento, o qual é visto com bons olhos pelo mercado de trabalho.

Ao ser perguntada sobre a burocratização de procedimentos, a profissional do RH expressa depreciação sobre o conceito “burocracia”, em outras palavras, pode se dizer que, para essa gestora, a burocracia é um grande empecilho para o cotidiano organizacional e que o gestor deve sempre evitá-la. E por fim, a pergunta que vem à tona é sobre a “gestão democrática” (que nada mais é do que o exercício da democracia no ambiente laboral), e a resposta é que, sim, a gestão democrática é sempre praticada por essa gestão.

Por conseguinte das respostas sobre gestão democrática, percebe-se que: hoje o ambiente organizacional autoritário e autocrático é maléfico à saúde organizacional e deve ser descartado.

3.2 Coleta de dados na Etec Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira

As entrevistas na Etec Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira iniciaram-se no dia 10 de maio de 2022 e encerram no dia 19 de maio de 2022. Os primeiros a serem entrevistados foram os professores e em seguida, os profissionais que compõem o setor de recursos humanos.

3.2.1 Análise das informações dos professores de escola pública

1. Professor C.H.S.:

De acordo com os dados obtidos na entrevista, C.H.S. é docente há 13 anos e se encaixa, respectivamente, na faixa etária dos 30 aos 39 e atua nas matérias de física, máquinas elétricas I, elétrica básica e matemática. Segundo o professor, apesar de o seu ambiente de trabalho ser intenso e muito trabalhoso, ele não se sente desgastado emocionalmente e diz que nunca se sentiu inseguro na profissão.

Quando lhe foi perguntado se o entrevistado se sentia motivado a realizar a profissão, ele mencionou “[...] sim, pois amo o que faço”. Isso fica explícito também ao responder que considera sua relação com os alunos tranquila e às vezes um tanto enérgica, e com seus superiores, ele descreve como sendo um convívio a base de organização e “respeito em 1º lugar [...]”. Ao ser perguntado sobre se sentir acolhido pela gestão no ambiente laboral ao surgir algum problema, ele diz que se sente acolhido agora.

Com relação a questão salarial, o docente menciona que é insuficiente e se considera insatisfeito. O professor também afirma que às vezes faltam materiais para que seja possível realizar o trabalho.

No que se refere a saúde, o entrevistado diz nunca ter feito acompanhamento psiquiátrico/psicológico e que a escola os incentiva a se atentarem em relação a esses cuidados, os auxiliando muito nesse quesito. Foi citado por ele que os cuidados com a saúde vão do físico ao psicológico.

2. Professora E.S.S.:

A professora E.S.S., essa que se encontra na faixa etária dos 30 aos 39 anos e leciona os componentes de Língua portuguesa e espanhol instrumental, citou que exerce sua respectiva função há 15 anos e que seu ambiente de trabalho é agradável

e dinâmico, o entendimento que é tido por “dinâmico” pelos integrantes do grupo é de que as relações organizacionais dos docentes aparentam ser boas e empáticas, ou seja, entende-se “dinâmico” como sinônimo de empático, nesse caso, é de se pensar que os docentes da respectiva escola são compreensivos e caridosos, e se auxiliam quando necessário.

A professora entrevistada também se refere a sua remuneração como insuficiente para a gestão das suas finanças pessoais e socialmente desatendida, isto é, o docente pode encontrar tantas dificuldades financeiras desmotivadoras e desvalorizações sociais apenas atentando-se ao próprio salário. A relação com o alunado é explicitada como boa, assim como a relação com os seus colegas e superiores hierárquicos.

O fim do período bimestral é destacado como o mais desgastante para a professora, fato curioso e inóvel é que a grande maioria dos docentes entrevistados também se referiram ao final do bimestre como período mais desgastante. Apesar das adversidades, a docente menciona que sua motivação para lecionar continua em alta, todavia se sente insegura às vezes.

Quando perguntada sobre acompanhamentos psiquiátricos/psicológicos e doenças subjacentes, a professora nega qualquer tipo de envolvimento com ambos. Ela externa seu ambiente de trabalho como acolhedor perante o surgimento de adversidades e relembra que os materiais necessários para as didáticas são fornecidos a ela. E por fim, quando perguntada sobre o incentivo da gestão em relação aos cuidados com sua saúde, a resposta é de que não há de se perceber por parte da própria.

3. Professor P.C.P.:

O professor P.C.P., encaixado na faixa etária dos 40 aos 49 anos, é responsável por lecionar Administração financeira, Administração Logística, Legislação e Projeto integrador, os quais ele discorre há 10 anos.

P.C.P. inicia a entrevista descrevendo seu ambiente de trabalho como tranquilo, agradável, bom e seguro, conseguinte da reflexão de que ele não deve encontrar maiores dificuldades para se adaptar e lecionar atividades ao alunado.

Ao ser perguntado sobre a relação remuneração-trabalho, o docente expressou conformação com as quantias recebidas, entretanto, ainda ressalta a insatisfação em relação a remuneração recebida. Quando perguntado sobre a relação com os alunos, ele a descreveu como boa, sempre com respeito, cordialidade e gentileza, já em relação aos seus companheiros de trabalho, foi dito que há respeito mesmo nas situações de discordâncias.

O entrevistado também respondeu que não se sente desgastado emocionalmente e que o maior pilar do fato citado é a realização e satisfação com o cargo e posição social imposta, e que o que o ajuda a manter a motivação é a sua rotina e organização postos em prática.

P.C.P. informa que não se sente seguro (essa informação não vem acompanhada de maiores explicações) e que pratica bem a resiliência (capacidade de se recobrar facilmente ou se adaptar à má sorte ou às mudanças). A resposta dada para a pergunta sobre acompanhamentos psiquiátricos ou doenças psicológicas é de que o docente nunca realizou esse tipo de acompanhamento médico ou apresentou doenças subjacentes diagnosticadas.

O grupo de trabalho é ressaltado como bom e acolhedor. Fato interessante e perceptível é de que ele explica que: “por atuar em uma instituição pública, sempre há a falta de algum material”.

E por último, o professor diz que nunca recebeu informações até o presente momento sobre uma iniciativa interna que incentiva os cuidados à saúde por parte da gestão.

4. Professor E.Z.B.:

O professor E.Z.B., responsável pelas matérias de Sistemas de Automação, Automação 2, Automação 3, controle de automação e CLP, está entre a faixa etária dos 30 aos 39 anos e exerce sua profissão há 16 anos.

Em sua descrição sobre seu ambiente de trabalho, ele se mostra insatisfeito ao descrevê-lo como “impositivo, desorganizado e desmotivador”. Assim como sua relação com seus superiores, a qual foi descrita como “fria e distante”. Apesar disso, ele possui uma relação de amizade descrita como tranquila e saudável com seus alunos e colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico. O professor E.Z.B. parece satisfeito com seu salário, ao afirmar que é suficiente.

O esclarecimento sobre seu ambiente de trabalho confirma seu desgaste emocional e a sua insegurança diária. Empecilhos que podem ser frutos da falta de motivação por parte da escola, que encarece de tal utensílio na manutenção da qualidade de vida do professor E.Z.B., tornando os alunos, os únicos motivadores de sua presença em sala.

Mesmo com todos os problemas citados anteriormente, ele nunca fez acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico, e não se sente acolhido pela instituição. Pelo contrário, suas palavras demonstram um desapontamento em relação a isso. Seu desgosto é reforçado em sua última resposta, onde o professor afirma que não há incentivo nenhum aos cuidados com a saúde e que os funcionários são submetidos a situações inseguras e insalubres, alegação essa que pode ter relação com a parcialidade na distribuição de material para que ele possa lecionar em suas aulas, sendo ele professor de Automação.

5. Professora A.C.R.:

A professora A.C.R. exerce sua profissão há 15 anos, está entre a faixa etária dos 40 aos 49 anos e leciona as matérias de Controle e Processos Industriais, Eficiência Energética, PTCC, DTCC e AI.

A descrição da docente sobre seu ambiente de trabalho possui relação com o comentário da mesma sobre sua convivência perante seus alunos, colegas de trabalho e superiores, ao afirmar que seu local de trabalho é tranquilo; o relacionamento com seus estudantes é muito bom; e com outros professores, funcionários e seus chefes é bom. Logo, tendo em vista que ela mantém um companheirismo com todos da organização em que leciona, é possível deduzir, não

só deduzir, como também confirmar com a sua resposta [...]“sim”, que, para ela, seu salário é suficiente e se sente satisfeita com ele.

Diferentemente de outros professores entrevistados da mesma escola, seu desgaste emocional não acontece com frequência, mais especificamente, "às vezes", se comparado ao físico, que aparenta ser maior e mais frequente que o emocional, como afirma A.C.R. Com pouco desgaste emocional, ela expressa estar muito motivada a concluir seu trabalho diário e raramente se sente insegura.

Após a entrevistada se mostrar muito satisfeita com tudo, termina dizendo que, "às vezes" se sente acolhida pela gestão da unidade escolar e alega que a escola não fornece a ela todos os materiais necessários para a realização de suas aulas. Além disso, não é incentivada pela organização educacional a cuidar de sua saúde, mesmo realizando tratamento psicológico, coisa que faz por conta própria.

6. Professor C.G.:

De acordo com as informações passadas por C.G., ele menciona que possui idade entre 30 e 39 anos, e que seus componentes curriculares são de Desenhos e Instalações Elétricas.

Como professor, ele exerce a função há 1 ano e descreve que o ambiente é tranquilo, que existe uma boa relação com os alunos e que apresenta uma relação amistosa e de respeito com seus colegas de trabalho e superiores.

Ele acredita que o salário está inadequado, devido às qualificações exigidas. Fora isso, ele assegura que não se sente desgastado em relação ao trabalho, e que possui motivação para desempenhar nas aulas, repassando seus conhecimentos aos alunos.

Contudo, ele diz que possui um bom acolhimento da gestão e que a escola proporciona os materiais necessários à sua aula/profissão, e com isso, não se sente inseguro.

E em questão de saúde ocupacional, ele nunca necessitou dos cuidados em relação ao assunto, sendo assim, não pode opinar.

7. Professora L.C.S.N.:

A Professora L.C.S.N. se encontra na faixa etária dos 30 aos 39 anos e leciona nos componentes curriculares Ética e cidadania organizacional, Assessoramento empresarial, Assessoramento em eventos, Planejamentos e Desenvolvimento de trabalho de conclusão de Curso, Projeto integrador, Tendências e cenários em Recursos Humanos e Geografia. Exerce sua profissão há um ano e descreve seu ambiente de trabalho como sendo bem dinâmico, barulhento, estressante e agitado.

Não considera seu salário suficiente e não se sente muito satisfeita com o ganho. Ela aponta a relação com seus alunos como amistosa e diz que, quanto a isso, está sempre procurando agir com empatia e ética. Suas relações com seus colegas de trabalho são um pouco distantes, tem proximidade com poucos, mas em muitas ocasiões não acha eles receptivos e acredita que atuam de forma mais individualista. Quanto aos superiores, são mais calorosos, mas nem todos.

Há dias em que se sente mais desgastada do que em outros, mas no geral, observa que é um trabalho muito cansativo e que leva tempo para se recuperar das jornadas mais exaustivas. Entretanto, se mostra motivada a realizar suas atividades rotineiras. E mesmo lhe cansando excessivamente, ela ama o que faz.

A docente afirma sentir uma certa insegurança quando não consegue preparar bem a aula graças a sobrecarga da rotina. E declara não realizar acompanhamento psiquiátrico ou psicológico. Porém se sente acolhida pela gestão de sua unidade escolar quando surge algum problema. Em contradição, assegura não receber os materiais necessários para o exercício de sua profissão.

L.C.S.N. cita que a gestão não procura promover ações visando os cuidados à saúde e que, quando ocorrem, a informação é pouco divulgada. Um exemplo a ser mencionado é a SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho).

8. Professora V.C.C.L.:

V.C.C.L. está na faixa etária dos 40 aos 49 anos, é responsável pelos componentes curriculares Gestão de Pessoas I e Gestão de Pessoas II, e exerce sua profissão há 23 anos. A docente descreve seu ambiente de trabalho como sendo bem

dinâmico e, por mais que elabore suas aulas, não existe uma rotina definida. Não considera seu salário suficiente e não está satisfeita com o mesmo.

Sobre suas relações, com seus alunos revelou que é ótima e que está sempre respeitando e procurando colaborar com seus colegas de trabalho e superiores. Se sente um pouco desgastada em sua rotina de trabalho, pois acredita que sua profissão demanda muito esforço, já que exige o “ensinar”, o que procuram fazer com excelência e motivação.

A entrevistada afirma se sentir insegura em relação à suas aulas, porque possui receio de ensinar e repassar informações desatualizadas, por isso está constantemente procurando renovar suas práticas. V.C.C.L cita que já fez acompanhamento psiquiátrico e acredita que há o acolhimento da gestão de sua instituição de ensino quando surge algum problema.

A professora também alega receber os materiais necessários para exercer suas atividades laborais, mas é necessário solicitar verbas do Centro Paula Souza, tarefa que leva tempo. Segundo ela, a gestão procura promover ações em forma de palestras, capacitações e visitas de profissionais da saúde para incentivar os cuidados com a saúde, procurando acolher alunos e funcionários.

3.2.2 Análise do profissional de RH da escola pública

A fim de compreender a forma de atuação do setor de recursos humanos da Etec Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira, também entrevistamos a profissional responsável pela área, e a seguir estão os dados obtidos:

Quando perguntada sobre a relação entre a comunidade escolar, a profissional do RH afirma que, para que haja uma boa relação entre pais e professores, a escola possui a orientadora educacional, que não foi nomeada, mas, como foi dito, ela zela pela formação dos alunos como cidadãos e ajuda na compreensão dos professores em relação aos comportamentos dos estudantes.

A orientadora educacional faz parte da equipe gestora, trabalha ao lado do diretor e do coordenador pedagógico e, ainda, é a intermediadora entre a relação de respeito e amizade que a maioria dos professores têm com seus alunos. O RH em si, não possui influência na relação entre as pessoas que fazem parte da instituição.

Para que uma boa relação entre as pessoas no ambiente de trabalho escolar seja cultivada, eles utilizam do companheirismo, da paixão pelo emprego e da dedicação, que são de extrema importância. Já quando falado sobre o que se pode fazer para evitar conflitos, ela assegura que é preciso driblar o “individualismo” e o “senso de poder”, em suas palavras. E, de acordo com M.A.E.O, quando há a percepção de que a relação entre alunos e professores não é boa, eles, da gestão, trabalham o senso de companheirismo dos docentes e procuram reforçar a responsabilidade em relação às tarefas que os mesmos desempenham.

Em sua resposta sobre o mantimento de contato com os pais de alunos, ela garante que eles são convidados a participar de reuniões e associações, como a APM e o conselho escolar, para acompanharem a avaliação de ações da unidade escolar, que são decididas e executadas de maneira transparente com todos os envolvidos. Além disso, a instituição mantém o contato com os responsáveis através da gestão pedagógica dos coordenadores dos cursos e da orientadora educacional da organização. Tudo que é realizado na escola em relação aos alunos é discutido com seus chefes de família de maneira bem esclarecida, como dito pela profissional.

Ao comentar sobre a comunicação entre as áreas da gestão, a entrevistada expressa que as áreas da gestão se comunicam e procuram tomar decisões em conjunto, durante reuniões semanais da equipe gestora com a equipe pedagógica, para a tomada de ações e direcionamentos que beneficiem a unidade escolar.

Quanto à motivação dos professores para que continuem a lecionar na escola, a equipe gestora promove convites a palestras motivacionais, sobre outros conhecimentos (não foram especificados quais tipos) e treinamentos. O RH e a gestão procuram melhorar, da melhor forma possível, as condições de trabalho dos professores, proporcionando os recursos que o Estado oferece. Porém, ainda há muito a melhorar nesse quesito, como é dito pela profissional: "Infelizmente, neste ponto ainda temos muito que melhorar".

Em relação a burocracia da organização, como eles são servidores públicos, não conseguem fugir muito de toda a burocracia em relação às normas da escola, como declarado pela gestora, porém eles utilizam a tecnologia a fim de diminuir os processos burocráticos, como o atendimento aos pais e alunos, que são registrados em sistemas. A tecnologia ajuda sim a diminuir o trabalho na hora da burocracia, mas

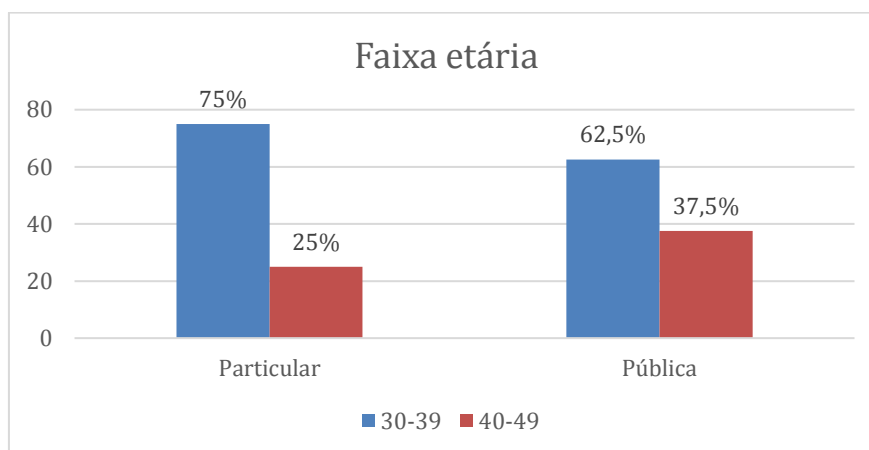
muitas atividades a serem executadas levam muitos procedimentos para serem concluídas.

Por último, quando perguntada sobre a gestão democrática, M.A.E.O alega que a gestão, da qual participam pais, estudantes, professores e outros funcionários, é democrática e baseada em uma legislação a ser seguida. Em certas atividades decisivas, é até obrigatório a participação de todos, para que suas opiniões sejam levadas em consideração na tomada de decisões finais (e importantes) da instituição escolar.

3.3 Tabulação de dados obtidos

- Faixa etária dos entrevistados

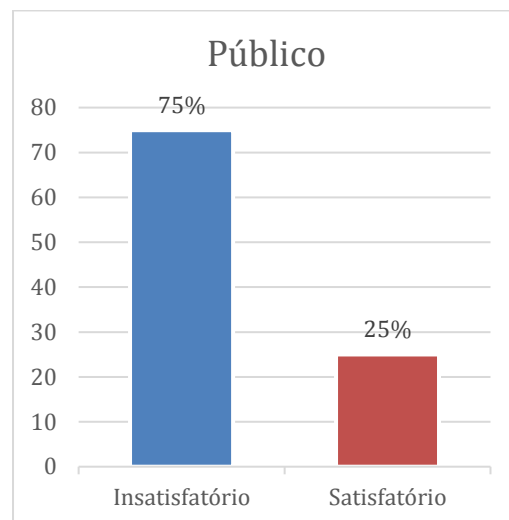
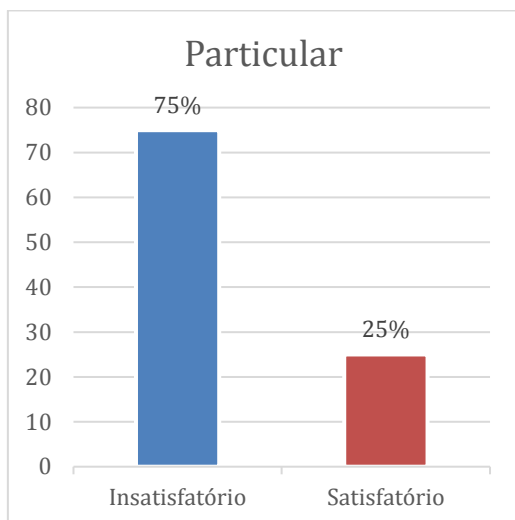
Começamos os questionários perguntando em qual faixa etária estava cada um dos professores a fim de identificar se, possivelmente, alguma faixa etária estaria mais suscetível a desenvolver a síndrome do que a outra. Os dados obtidos estão representados no gráfico abaixo:



Em nosso estudo entrevistamos, majoritariamente, professores entre a faixa etária dos 30 aos 39 anos, totalizando 75% dos participantes de escola particular e 62,5% dos docentes de escola pública. Não houve interferência nos resultados decorrente das diferenças de idades, ou seja, as duas faixas etárias estão propensas a desenvolverem a SB em proporções similares.

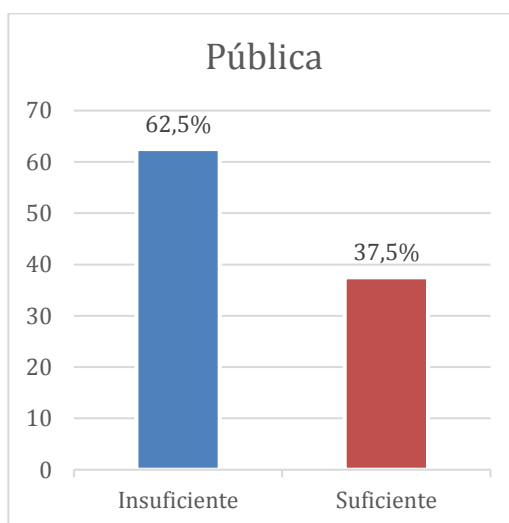
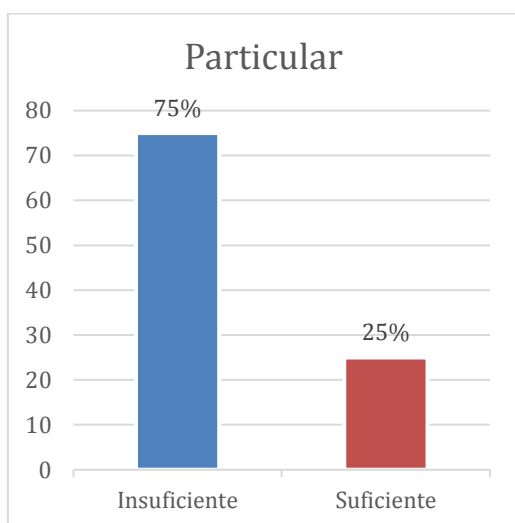
- Satisfação e suficiência salarial

Sabendo que a satisfação e a suficiência salarial são fatores de destaque para o desenvolvimento da síndrome, durante a pesquisa realizamos uma pergunta pertinente ao assunto e os dados obtidos estão expostos nos gráficos abaixo:



Percebe-se que em ambas as instituições, quando perguntado a respeito da satisfação salarial, os docentes se revelaram em maioria como insatisfeitos “75%” em comparação com o grau de satisfação “25%”.

E quando perguntados a respeito da suficiência salarial, houve uma variação percentual um pouco maior entre as duas escolas. Essa variação está representada nos gráficos a seguir:

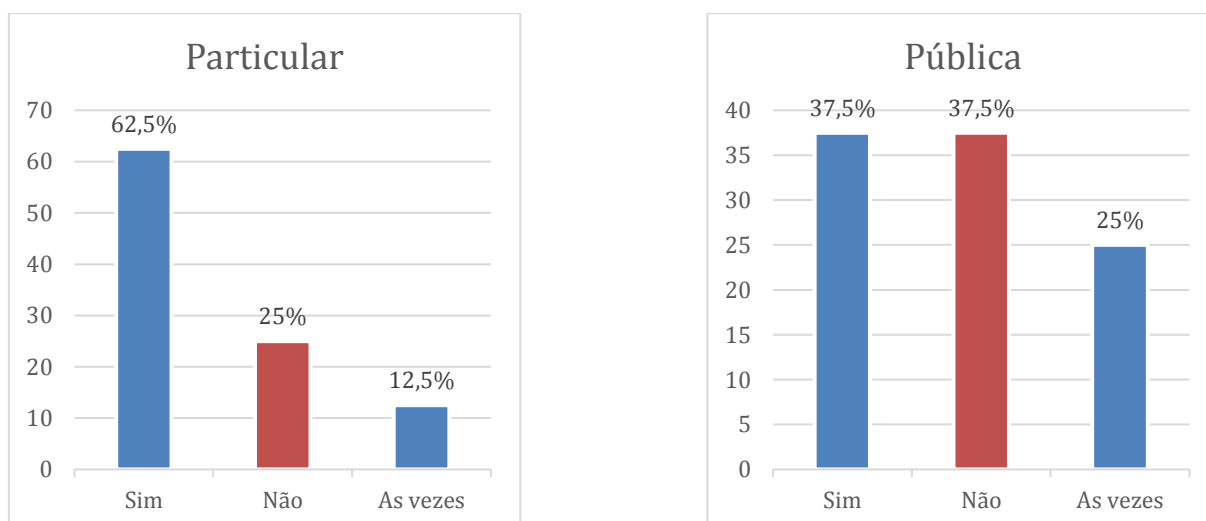


É possível perceber um descontentamento maior entre os docentes de escola particular em relação a suficiência de seus salários, somando 75% dos que consideram seus salários insuficientes. Além disso, houve um aumento de 12,5% no percentual daqueles professores de escola pública que consideram seu salário suficiente, se comparado ao dos profissionais de colégio particular. Totalizando, então, um percentual menor (62,5%) para aqueles professores de escola pública que consideram seus salários insuficientes, se comparado ao percentual daqueles de colégio particular que acreditam receber remunerações insuficientes.

Nota-se números baixos daqueles que expuseram suficiência salarial. Sendo obtidos dados de 25% dos docentes de escola particular e 37,5% dos de escola pública.

- Desgaste emocional em docentes

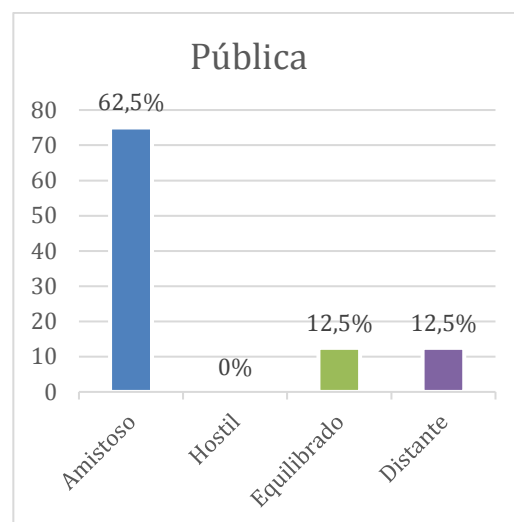
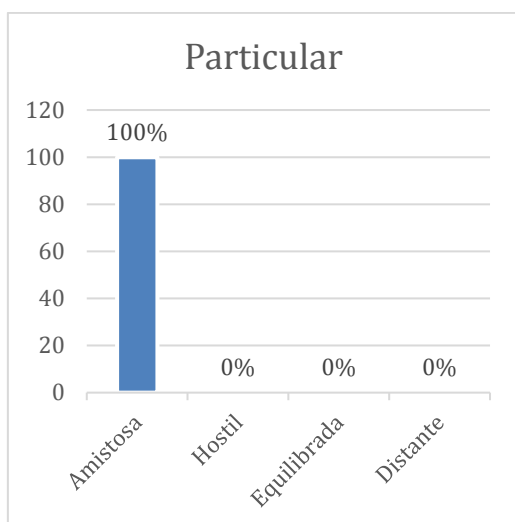
Para compreendermos se o ambiente de trabalho está propenso a desenvolver a SB nos docentes, também realizamos no questionário uma pergunta referente ao desgaste emocional. Os dados obtidos na pesquisa, podem ser observados nos gráficos abaixo:



Ficou perceptível, com o estudo, que os profissionais da escola particular se sentem mais desgastados emocionalmente do que os de escola pública, apresentando uma diferença na resposta “sim” de 25% entre ambas as escolas.

- Relação com colegas e superiores

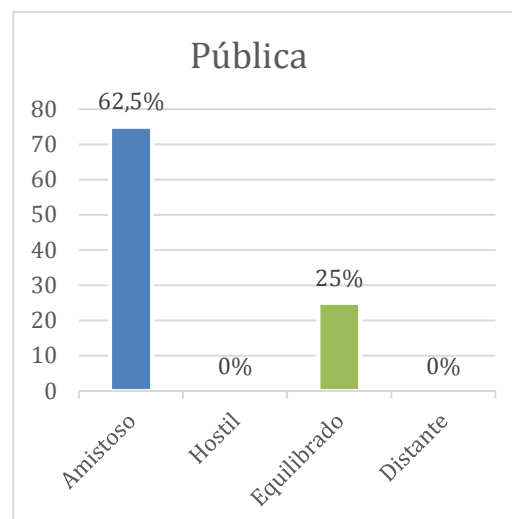
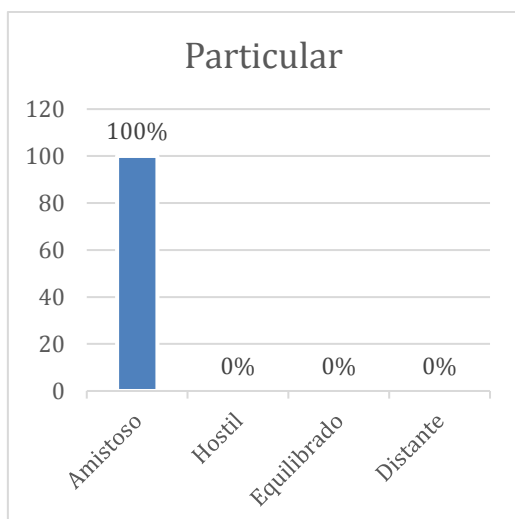
A SB afeta diretamente as relações dos indivíduos diagnosticados, podendo torná-los distantes, frios e estressados. Sabendo que, para uma boa rotina laboral, é necessária uma boa convivência com colegas e superiores, realizamos uma pergunta a respeito e obtivemos os resultados abaixo:



Em nenhuma das escolas obtivemos resultados baixos para relações amistosas, mas pudemos observar que 12,5% dos professores de escola pública se sentem distantes de seus colegas e superiores, coisa que não acontece na escola particular, com base na análise dos dados.

- Relação com os alunos:

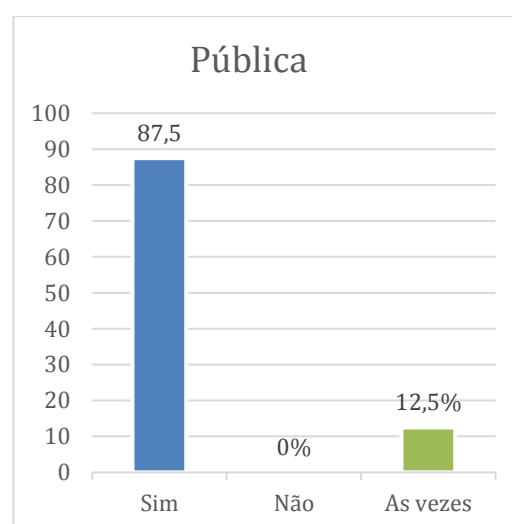
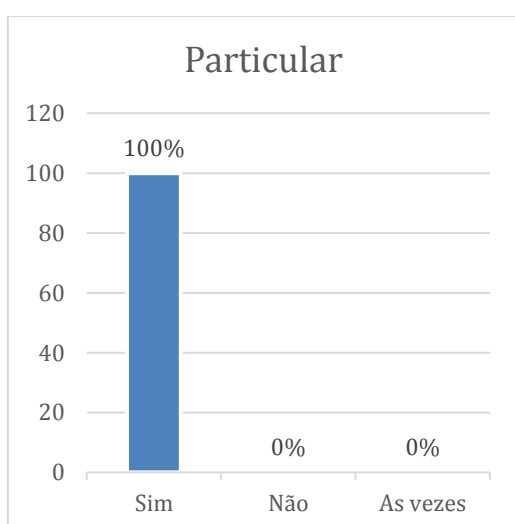
Como dito anteriormente, a SB afeta as relações de diferentes formas. A criação de uma boa relação entre docente e aluno é algo crucial para que ambos fiquem saudáveis e possam concluir a rotina com êxito. Sendo assim, ao pesquisarmos sobre as relações nas escolas entrevistadas, obtivemos os dados abaixo:



Nota-se que, em ambas as escolas, as relações entre professor e aluno são tidas como amistosas, tendo apenas uma variação de 25% na escola pública como “equilibrada”, mas majoritariamente amistosas.

- **Motivação dos docentes**

Um dos sintomas da SB é referente a motivação do funcionário. O funcionário com tal diagnóstico, apresenta desmotivação em exercer suas atividades. Sendo assim, buscamos entender se os docentes se sentiam desmotivados e os dados obtidos estão expostos nos gráficos abaixo:

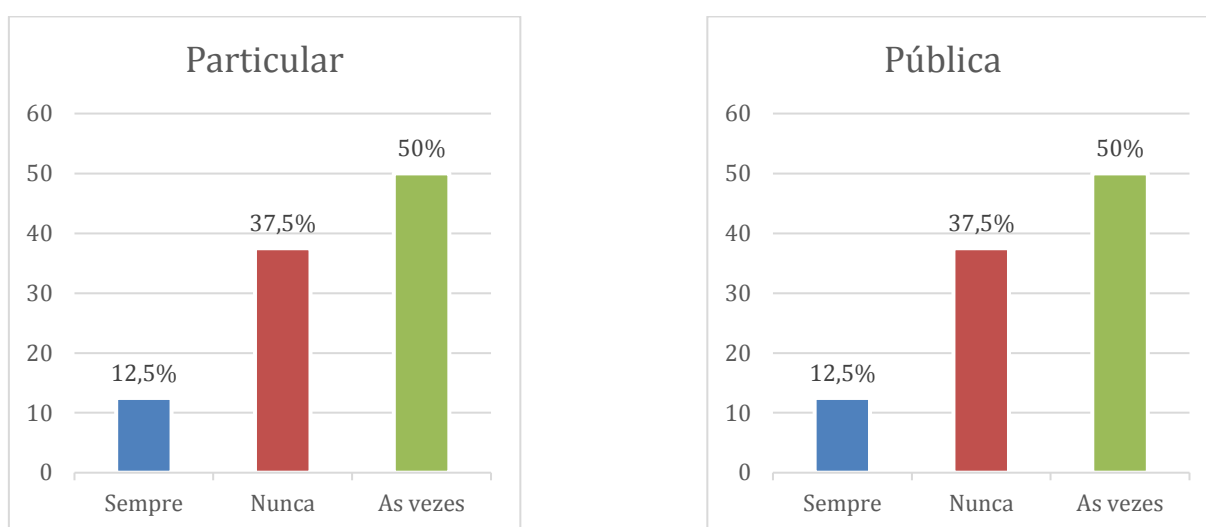


Com relação à motivação ao exercer a profissão, não houve tanta diferença entre ambas as escolas. A particular apresentou um índice percentual de 100% e a

pública, de 87,5%. Apesar disso, 12,5% dos professores de escola pública disseram que às vezes se sentem desmotivados, resultado exclusivo do colégio público.

- Insegurança profissional

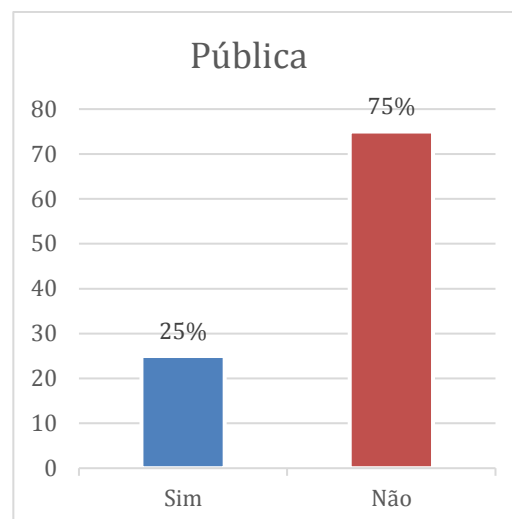
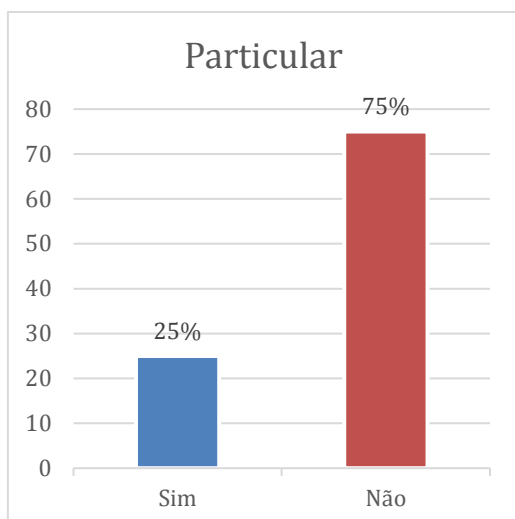
Outro sintoma da SB, é o sentimento de insegurança ao exercer a profissão. Sendo assim, buscamos analisar e compreender se nas escolas entrevistadas há docentes que se sentem inseguros em seu trabalho. Os dados obtidos estão representados nos gráficos a seguir:



Em ambas as escolas os resultados foram os mesmos, com um percentual de 50% dos professores se sentindo inseguros às vezes, 12,5%, que sempre sentem a insegurança e 37,5% daqueles que nunca se sentem inseguros.

- Acompanhamento psicológico ou psiquiátrico

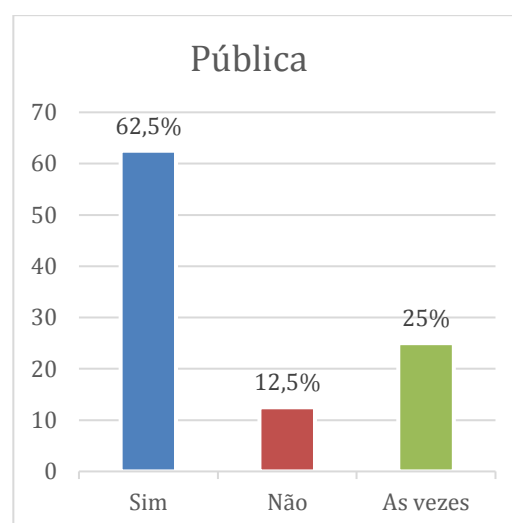
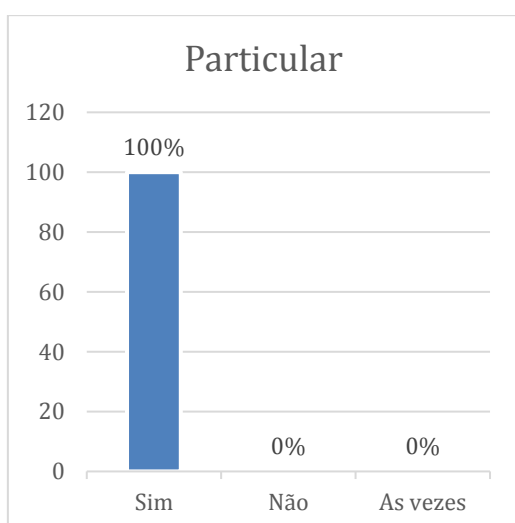
Acompanhamentos psicológicos são fundamentais para aqueles que, de alguma forma, se sentem instáveis. Para analisar isso, propomos uma pergunta referente ao tema e os dados obtidos estão revelados abaixo:



Numerosamente e com resultados iguais, ambas as escolas apresentaram 75% dos docentes como não tendo realizado nenhum acompanhamento psiquiátrico ou psicológico, e apenas 25% já tendo realizado.

- Apoio e acolhimento da gestão

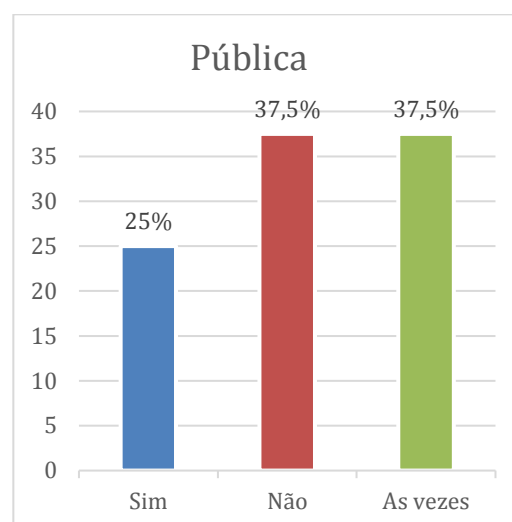
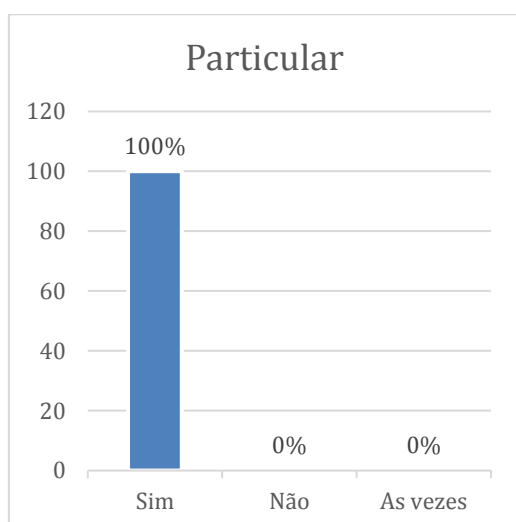
Durante a ocorrência de conflitos e outros problemas, espera-se que a gestão acolha seus funcionários e os apoiem de alguma maneira. Mas na prática, nem sempre é o que ocorre. Posto isso, realizamos um questionamento que diz respeito ao acolhimento da gestão com os docentes e os dados obtidos estão expostos abaixo:



Enquanto a escola particular representa porcentagem de 100% para sim, na escola pública, somente 62,5% dos entrevistados alegaram que se sentem acolhidos pela gestão. No restante, 25% alegaram que às vezes e 12,5% disseram que não são acolhidos.

- Fornecimento de materiais para aula

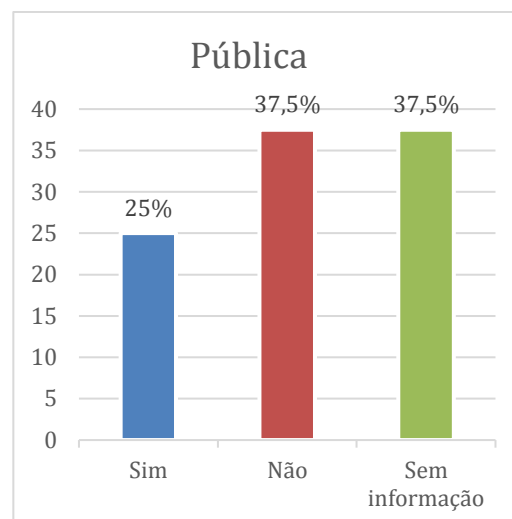
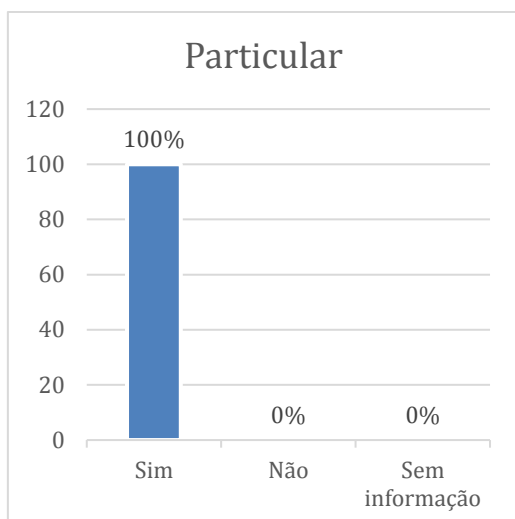
Sabemos que as escolas devem fornecer os materiais necessários para que os professores possam exercer a profissão, mas também é de nosso conhecimento que nem sempre isso é feito de forma correta. Deste modo, foi-lhes perguntado a respeito dos materiais e os dados obtidos estão expostos nos gráficos abaixo:



Nota-se grande diferença de resultados entre as duas escolas. Na escola pública, a porcentagem de professores que alegaram que "não" e "às vezes" foram de 37,5%. Sendo que na escola particular, 100% dos professores expuseram que sim, a escola fornece todos os materiais necessários para que eles executem seus trabalhos.

- Incentivo aos cuidados com a saúde

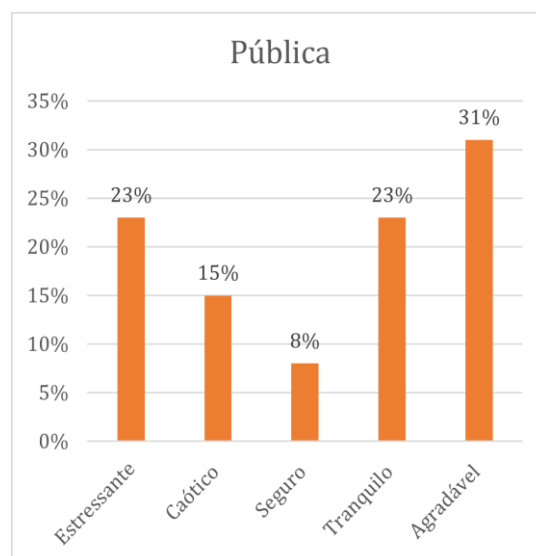
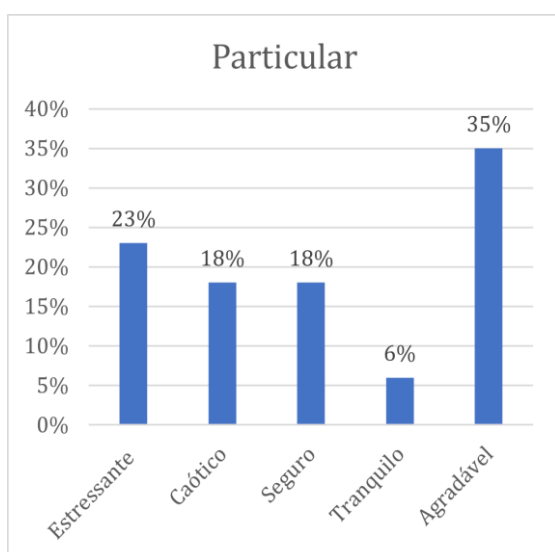
Propomos uma pergunta relacionada ao incentivo dos cuidados com a saúde por parte das organizações, porque um dos papéis fundamentais do setor de recursos humanos é prover qualidade de vida no ambiente de trabalho para seus colaboradores.



A partir dos dados obtidos, é possível perceber a enorme diferença entre ambas as escolas. Com a particular apresentando 100% dos professores confirmando que sim, a escola proporciona o incentivo aos cuidados com a saúde, enquanto a pública, majoritariamente, diz que não (37,5%) ou que não possui a informação de tal ato (37,5%), somando apenas 25% daqueles que afirmaram que sim para essa pergunta.

- Ambiente de trabalho

Foi proposta uma pergunta relacionada ao ambiente de trabalho dos docentes, já que o local de trabalho possui influência na saúde mental deles. Quando ele está saudável, a qualidade de vida dos professores, no ambiente laboral, melhora. Permitindo que os mesmos realizem suas funções com excelência. Abaixo, se encontra a análise dos dados retirados das entrevistas:



Com base nos gráficos acima, percebe-se que a maioria dos professores das duas escolas descrevem seu ambiente de trabalho como agradável, somando 35% dos docentes da escola particular e 31%, dos profissionais de colégio público, com essa opinião. Em relação a tranquilidade no ambiente laboral, a diferença é de 17% entre as duas instituições. Sendo assim, aqueles de escola pública que o consideram tranquilo somam 23%. Esse número reduz para 6% entre os docentes de colégio particular.

Apesar disso, aqueles que lecionam no La Salle São Paulo se sentem mais seguros, em relação ao ambiente de trabalho, do que os que trabalham na ETEC. Totalizando 18% daqueles que consideram seu ambiente seguro no colégio particular e 8%, entre os professores da escola pública.

Além dessas três definições, alguns dos docentes também disseram que seu local de trabalho pode ser estressante e caótico. No entanto, os dados nos permitiram ver que é mais estressante, em ambas as escolas – que resultaram em 23% dos professores afirmando o estresse nas duas unidades escolares – do que caótico, que representou 15% dos profissionais de escola pública e 18%, dos professores de colégio particular.

4 CONCLUSÃO

Com base nos dados anteriormente apresentados, nota-se que a síndrome de burnout no ambiente escolar está ligada a inúmeros quesitos e estressores do cotidiano docente, isto é, existem diversos fatores estressores confrontantes a saúde mental do professor presentes no dia-a-dia, tanto da escola pública quanto da particular.

O desdobramento exacerbado por parte do docente apenas para lecionar seu componente curricular e exercer a sua função social e profissional já é desgastante por si só, por se tratar de um “arquiteto da sociedade”. A situação fica ainda mais preocupante se unirmos isso a dupla jornada de trabalho por baixa remuneração; a adaptação, na maioria das vezes, a mais de um ambiente de trabalho com um clima organizacional diferente dos anteriores (podendo ser caóticos ou não); a falta de recursos materiais necessários para exercer a sua função; a baixa realização profissional; a indisciplina do aluno e as relações laborais degradadas; a dúvida e o fato de testemunhar a depreciação da sociedade com a posição social conservada por ele.

Além disso, também podemos presenciar, nesses dados coletados, o enorme abismo entre meta imposta e resultado alcançado, ou seja, o descompasso entre trabalho prescrito (meta) e trabalho real (atividade na qual realmente é prestada pelo professor). Como é citado por Nunes Sobrinho (2007), o distanciamento entre o resultado alcançado e a meta imposta também é um estressor, esse espaçamento faz com que o docente se doe mais pelas tarefas e isso exige um custo humano maior, por conseguinte, o estresse torna-se frequente e, caso se agrave, pode vir a se converter em uma síndrome de burnout.

Em palavras mais casuais, é perceptível que o professor está em uma situação delicada, onde a sua valorização social é menor do que o esperado. A sua gana de ser um bom profissional e enraizar conhecimentos profundos e construir indivíduos preparados para a sociedade é uma meta que vai muito além de ser desafiadora, pois como foi dito anteriormente, além das altas demandas de alunos a serem ensinados,

ainda sim, o exercício fulgente da função do docente é muito “terceirizado”, sintetizando o termo.

O sucesso incontestável de um professor sempre vai ter ligação direta com a participação da sociedade, a existência de recursos materiais básicos necessários, o apoio para que ele consiga, de maneira saudável, alcançar as metas impostas e também, uma gestão positiva e a sua abrangência de prestatividade e eficácia.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho, disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho/>. Data da pesquisa: 15/10/2021;

Síndrome de Burnout /Burnout Syndrome, disponível em: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2016/09/1833/rbmt-v14n2_171-176.pdf. Data da pesquisa: 15/10/2021;

Síndrome de Burnout em Professores: Prevalência e Fatores Associados, disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/B6dwZJD6LLTM5QBYJYfM6gB/>. Data da pesquisa: 05/11/2021;

Entrevista como técnica de pesquisa qualitativa, disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3614/361453972028.pdf>. Data da pesquisa: 28/01/2022;

Herbert J. Freudenberger e a constituição do burnout como síndrome psicopatológica, disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/memorandum/article/view/19144>. Data da pesquisa: 28/02/2022;

O que é Síndrome de Burnout?, disponível em: <https://www.polbr.med.br/2020/01/06/o-que-e-sindrome-de-bounout/>. Data da pesquisa: 28/02/2022;

Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente de trabalho, disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf. Data da pesquisa: 28/02/2022;

Burnout: um fogo que arde sem se ver, mas que se sente, disponível em: https://www.researchgate.net/publication/334466839_Burnout_um_fogo_que_arde_s_em_se_ver_mas_que_se_sente. Data da pesquisa: 28/02/2022;

Síndrome de Burnout: a síndrome do esgotamento profissional, disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68190/sindrome-de-burnout-a-sindrome-do-esgotamento-profissional>. Data da pesquisa: 28/02/2022;

Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso, disponível em: <https://www.scielo.br/j/rprs/a/T5TG8wVZwH6WzfyYqgbVh6c/>. Data da pesquisa: 03/03/2022;

Síndrome de Burnout: o esgotamento profissional ameaçando o bem-estar dos professores, disponível em: <https://www.livrosgratis.com.br/ler-livro-online-142911/sindrome-de-burnout--o-esgotamento-profissional-ameacando-o-bem-estar-dos-professores>. Data da pesquisa: 03/03/2022;

Um homem deve sofrer por inteiro, disponível em:

<https://archive.nytimes.com/www.nytimes.com/books/00/02/20/specials/greene-burnout.html>. Data da pesquisa: 03/03/2022;

Síndrome de Burnout na pandemia, disponível em:

<https://www.sanarmed.com/sindrome-de-burnout-na-pandemia-colunistas>. Data da pesquisa: 05/03/2022;

Desvendando o Burnout, disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6078.pdf>. Data da pesquisa: 05/03/2022;

Nota de pesar pelo falecimento da Psicóloga Ana Maria Teresa Benevides Pereira, disponível em: <https://crppr.org.br/nota-de- pesar-psicologa-ana-maria-teresa-benevides-pereira/>. Data da pesquisa: 05/03/2022;

A aplicação do conhecimento científico nas Engenharias, disponível em:

<https://sistema.atenaeditora.com.br/index.php/admin/api/artigoPDF/11044> Data da pesquisa: 05/03/2022;

Educação no Brasil, disponível em:

<https://brasilecola.uol.com.br/educacao/educacao-no-brasil.htm>. Data da pesquisa: 07/03/2022;

Caminhos e descaminhos da Educação no Brasil, disponível em

<https://jornal.usp.br/atualidades/caminhos-e-descaminhos-da-educacao-no-brasil/>. Data da pesquisa: 07/03/2022;

Desafios encontrados na atualidade pela educação no Brasil, disponível em:

<https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/educacao/desafios-encontrados-na-atualidade-pela-educacao-no-.html>. Data da pesquisa: 07/03/2022;

O que significa a mudança da OMS sobre a Síndrome de Burnout?, disponível em:

<https://exame.com/carreira/o-que-significa-a-mudanca-da-oms-sobre-a-sindrome-de-burnout/>. Data da pesquisa: 09/03/2022;

Síndrome de Burnout: o que é, sintomas, tratamento e causas, disponível em:

<https://www.minhavidacom.br/saude/temas/sindrome-de-burnout>. Data da pesquisa: 09/03/2022;

Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda

para o trabalhador, disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml>. Data da pesquisa: 09/03/2022;

Periódicos Eletrônicos em Psicologia, disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/>. Data da pesquisa: 09/03/2022;

Tecnologias no RH: 6 ferramentas de recrutamento e seleção para equipes

modernas, disponível em <https://forbusiness.vagas.com.br/blog/tecnologias-no-rh-recrutamento/amp/>. Data da pesquisa: 12/03/2022;

Como o diretor pode ajudar a melhorar o clima organizacional, disponível em: <https://gestaoescolar.org.br/conteudo/1860/blog-na-direcao-certa-como-o-diretor-pode-ajudar-a-melhorar-o-clima-organizacional>. Data da pesquisa: 14/03/2022;

CLIMA ORGANIZACIONAL ESCOLAR E AS RELAÇÕES NA ESCOLA: a perspectiva de estudantes do Ensino Médio, disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/193579/santos_jmv_me_rcla.pdf. Data da pesquisa: 30/03/2022;

Análise do clima organizacional do curso de psicologia de uma universidade comunitária, disponível em: <https://www.scielo.br/j/pee/a/McjL38sLGpsSKq74gXvPzGH/>. Data da pesquisa: 30/03/2022;

GESTÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE ESCOLAR: estudo bibliográfico em periódicos publicamos entre 2018 a 2019, disponível em: <https://www.iessa.edu.br/revista/index.php/fsr/article/download/1981/808>. Datas da pesquisa: 30/03/2022 a 02/04/2022;

Livro: “A síndrome de Burnout em professores do ensino regular”, escrito por: Paulo Nunes Sobrinho e Gisele Cristine de Tenório. Data fim da leitura: 19/05/2022.