

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
Etec DE POÁ
CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

SAÚDE MENTAL E GESTÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS: A APLICAÇÃO DA NR1 NO AMBIENTE ESCOLAR PÚBLICO

Beatriz Cabral Neto*

Maria Eduarda de Oliveira Catirina**

Thamara Amaral Silva***

Resumo: A nova atualização da Norma Regulamentadora, comumente conhecida como NR1, tornou a saúde mental uma exigência para as empresas em todo território brasileiro. Ela serve para identificar e gerenciar riscos que recaem na vida do colaborador.

Visando em um público característico, que necessita de um olhar atento, foram escolhidos os docentes da Etec de Poá.

Este estudo busca identificar intempéries inerentes ao ofício que podem ocasionar em deficiências psicossociais, tais quais: Burnout, ansiedade, depressão, assédio, sobrecarga e exaustão e medidas para remediar de acordo com a atualização da NR1.

Palavras-chave: NR1, saúde mental; saúde do trabalhador/colaborador; ambiente de trabalho e produtividade.

Abstract: The recent update of the Regulatory Standard, commonly known as NR1, has made mental health a requirement for companies throughout Brazil. It aims to identify and manage risks that impact the employee's life. Focusing on a specific audience that requires careful attention, the employees of Etec de Poá were selected. This study seeks to identify occupational hazards inherent to the job that may lead to psychosocial impairments, such as burnout, anxiety, depression, harassment, overload, and exhaustion.

Keywords: NR1, mental health; worker/employee health; work environment; productivity.

*Aluna Etec de poá: beatriz.cabral5@etec.sp.gov.br

**Aluna Etec de poá: maria.catirina@etec.sp.gov.br

***Aluna Etec de poá: thamara.silva30@etec.sp.gov.br

1. INTRODUÇÃO

O assunto “segurança no trabalho” é uma pauta fundamental para garantir o bem-estar dos colaboradores e a eficiência organizacional de uma empresa, sendo ela pública ou privada. No Brasil, o que garante isso são as Normas Regulamentadoras, conhecidas como NRs, estabelecendo diretrizes obrigatórias, visando e garantindo a proteção do colaborador em diversos setores, em todo o território nacional.

A proposta do tema, é analisar e compreender como a NR1 é aplicada no contexto da administração pública educacional, escolhendo um público nichado, usando a ETEC de Poá como estudo de caso. A análise inclui o papel do empregador, ou seja, o Estado, treinamentos realizados na instituição, verificar os casos de afastamento por saúde ocupacional e a responsabilidade do Governo do Estado de São Paulo na aplicação dessas normas. A pesquisa pretende destacar as diferenças do setor público e privado quanto a implementação das práticas de segurança do trabalho.

A escolha do tema se justifica pela relevância da aplicação da NR1 ao setor educacional, que por muitas vezes sofre com o descaso do poder público.

Ao entendermos como a NR1 é aplicada, contribui-se para a prevenção de riscos, reduzindo os afastamentos inerentes ao trabalho.

2.METODOLOGIA

Este presente trabalho utilizou como metodologia a abordagem qualitativa e natureza exploratória. O estudo teve como estruturação principal, uma pesquisa de campo com os professores da ETEC de Poá, por meio de aplicação de um questionário rápido pelo Forms. Dessa forma, tivemos um conhecimento empírico das reais necessidades, compreendendo a percepção e seus impactos relacionados a gestão de riscos ocupacionais no ambiente de trabalho.

Para a construção deste artigo científico, utilizamos o cunho bibliográfico e documental, fundamental para a base teórica referente aos conceitos essenciais de saúde metal e riscos psicossociais, e análise crítica da Norma Regulamentadora nº1 (NR1) e sua aplicação na ETEC de Poá.

3. HISTÓRIA DA NR1

Os anos 1970 no Brasil, conhecidos como “Milagre Econômico”, foram marcados pela Ditadura Militar, mas também industrialização intensificada pela dívida externa e incentivada por capital estrangeiro. O Presidente então da época, Emilio Garrastazu Médici, decide como forma de fomentar a economia e sair do endividamento, estimula a industrialização.

Antes, um país com poucas oportunidades de trabalho, naquele momento se vê com diversas vagas de emprego, principalmente os braçais. Trabalhadores arriscavam suas vidas para construir usinas, fábricas, trabalhavam nas indústrias, sem qualquer tipo de aparato que os protegessem ou “lei” que garantisse sua saúde.

Com isso, os acidentes de trabalho começaram a crescer de forma exponencial, e as notícias se espalhavam como incêndio em folhas secas, sobre os riscos em se candidatar aos trabalhos que o governo encorajava.

Após assembleias e discussões, em 08/06/1978, através da Portaria MTb nº 3.214, as Normas Regulamentadoras, conhecidas como NRs, foram introduzidas em todo o território brasileiro. Através delas, foi garantido por lei, aos trabalhadores, segurança e saúde em seus ambientes laborais.

Descrito diretamente na página oficial do Ministério do Trabalho (Brasil,2020) a primeira versão registrada da Norma regulamentadora foi editada na portaria nº 3214, em 8 de junho de 1978, estabelecendo disposições gerais os artigos 154 e 159 na CLT. Nela, continha apenas emissões de ordens, deveres e direitos. Posteriormente, foram divididas em diversas especificidades inerentes ao ócio laboral das atividades exercidas pelos brasileiros, e passa, sempre que há necessidade por modificação. Recentemente, em maio de 2025, foi realizada uma atualização, onde as doenças psicossociais estão relacionadas também, a doenças adquiridas no trabalho. A partir dessa data, as empresas terão um ano para se adaptarem e criarem uma cultura que engloba esses cuidados, inserindo atualizações no de Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), de acordo com as necessidades de seus colaboradores.

3.1. OS OBJETIVOS DA NR-1

Seu intuito vem passando desde sua criação, um processo evolutivo, acompanhando as disposições de trabalho dos brasileiros. Antes, era focada somente em termos técnicos, não abrangendo totalmente seu conceito. Posteriormente, passou por

modificações específicas, trazendo mais autonomia e reforçando o princípio da verdadeira Gestão de riscos.

A alteração da NR-1 vem para impactar diretamente no olhar social no que se refere as condutas de gerenciamento de riscos focadas em doenças psicossociais. Com o objetivo de conscientizar nos impactos que a falta de melhores condições de trabalho acarreta diretamente na saúde do colaborador, gerando um efeito em cadeia. Somente na sua atualização, vemos um marco, mesmo que modesto para acender o alerta e alterar as condições atuais de trabalho.

Entretanto, mesmo com uma data já determinada para que a NR1 seja implementada em todo território nacional, não há parâmetros para orientar e definir o que é, e o que pode ser riscos à saúde do colaborador. Acendendo um debate: a atualização fornece um marco simbólico, porém quem define o que é risco, quais os parâmetros utilizados e quais as diretrizes serão postas em práticas para cada meio laboral.

4. PATOLOGIAS DO HOMEM MODERNO

As doenças psicossociais já estavam no nosso meio, muito antes de serem rotuladas. Entretanto, durante a pandemia do COVID-19, onde nos vimos reclusos, sem o convívio básico de interações humanas. Acarretando nos anos posteriores, no aumento exponencial dos índices de afastamento laboral. O Brasil lidera o ranking de afastamentos de diversas profissões, mas em uma localidade em específico lidera as pesquisas desde pública a privada: o ambiente escolar.

Há diversos motivos que podem explicar do por que um ambiente que de fora se pareça tão acolhedor, se torna hostil para quem trabalha. Não é de hoje, que se fala do sucateamento da educação. Se analisarmos em forma de pirâmide, toda estrutura educacional, sendo de docentes, aos terceirizados do ambiente, sofrem diretamente com a falta de incentivos vindo do poder público. Do outro lado, vemos as constantes cobranças em desempenho por parte da sociedade. As constantes metas e expectativas sociais colocadas nos alunos, tem como cobrança principal em quem está com eles em toda a sua trajetória escolar. O meio social que vivemos, nos motiva a sermos extremamente produtivos.

Byung – Chul Han, em seu ensaio “Sociedade do Cansaço”, analisa os pensamentos de Foucault e Deleuze, onde os mesmos, comparam os tipos de

violências sociais. Ao seguir a tangente linha de raciocínio, percebe que a violência do homem cosmopolita do século XXI, não é somente física, mas também mental.

“A violência da positividade que resulta da superprodução, super desempenho ou super comunicação” – cap1, pag16”.

O autor faz um comparativo com um vírus e sua forma de atuação no corpo humano, para representar a contaminação e a proliferação do “espírito positivo”. Aqui, ele demonstra em como a sociedade se encontra doente mentalmente, por que há a necessidade de se comparar com os outros, e como isso afeta socialmente, quando um indivíduo se mostra diferente do sistema imposto.

Utiliza como argumento de que o viral positivo: “eu posso, eu quero, eu consigo, e eu preciso”, impõe metas sociais, muitas vezes inatingíveis, para que o indivíduo se encontre socialmente. E que diferente dos vírus, onde sabemos que estamos doentes e que ele é o nosso inimigo, o vírus da positividade pode ser qualquer um ao nosso redor e não nos damos conta, já que é uma repressão em massa, onde o mesmo exerce em todos os indivíduos sociais independentemente.

Para Alain Ehrenberg em “O culto da performance”, o que causa a depressão e o esgotamento, não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas a pressão de desempenho exercida pelo meio. Ou seja, além do estímulo social, o ambiente de trabalho também desempenha um papel que culmina diretamente no bem-estar do colaborador.

Com isso, percebemos a necessidade de medidas internas escolares para que haja suporte para os docentes e respectivamente a equipe, seja ela ligada direta ou indiretamente ao lecionar, mas que seja em toda sua estrutura interna. Perpetuando socialmente.

Suas causas são as das mais diversas, e compreende-se de imediato que parte do problema se encontra na estrutura disciplinar e conduta do âmbito escolar. As diversas metas, exigências para executar suas funções, falta de recursos e incentivos, apoio psicossocial, deflagra ainda mais a saúde dos mesmos.

No artigo "Saúde Mental e Trabalho Docente" (Moreira Rodrigues, 2018), tem como objetivo investigar o absenteísmo por doença entre os professores, em grande escala os afastamentos por licença saúde e fazendo uma análise dos adoecimentos com as configurações de trabalho.

Com transformações no mundo do trabalho, como aumento de carga horária, acarretam para o magistério maior exigência emocional, tendo uma sobrecarga física e psicológica.

Fazendo o levantamento de dados, constataram que, de 313 servidores municipais, 50% eram professores, tendo em maior número mulheres. Em vista disso, foi feita a criação da entrevista com 8 professores, com o objetivo de investigar a fundo seus motivos psicológicos.

As categorias mais frequentes foram: Transtornos Mentais e Comportamentais, Depressão e doenças do sistema osteomuscular, tendo uma grande relação entre condições de trabalho e o adoecimento por terem uma sobrecarga no trabalho com turmas superlotadas, estruturas materiais danificadas, grande índice de violência da comunidade para a instituição e a falta de apoio institucional. Fazendo a compreensão das causas desse afastamento, tende a ajudar na criação de políticas de saúde ocupacional e intervenções de prevenção. Embora não seja possível afirmar causa e efeito direto, os indícios mostram que os afastamentos por doenças mentais não são apenas casos separados "apenas sociais", mas sim associados às condições de trabalho.

5. CLIMA ORGANIZACIONAL

Segundo Chiavenato “o clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Quando há elevada motivação entre os membros o clima motivacional eleva-se e se traduz em relações de satisfação, de animação, interesse, colaboração, etc.”Chiavenato (2009, p. 143)

Pautado desse pressuposto, o clima organizacional nada mais é que um conjunto de fatores que impacta direta ou indiretamente no comportamento emocional do indivíduo. Ou seja, quando se há motivações e estruturações sociais dentro da corporação, o colaborador tende a se empolgar e melhorar suas participações, se tornando mais ativo e engajado ao trabalho.

O clima organizacional pode desestabilizar com a falta de incentivos vindos das instituições públicas, a pirâmide hierárquica e os adventos que surgem na demanda diária, como as micro agressões.

5.1 DEPRECIAÇÃO DO DOCENTE

Historicamente, a docência tinha algum valor perante a sociedade. Eram notáveis o respeito e os incentivos para que houvessem adesão à carreira no Brasil. Entretanto, ao longo dos anos, o sucateamento da educação, pouco investimento, baixos salários, desvalorização da carreira desestimularam a procura pela carreira.

Pillet (2004), realizou um estudo amplo da docência no Brasil, percebeu que os salários dos professores decaem a partir dos anos 80. Tal fato que Elacqua consegue analisar em todo o continente Latino Americano.

O outro elemento que favoreceu essa situação [perda de prestígio da profissão e menor interesse de jovens mais talentosos em escolher a carreira] é a queda nas remunerações vivenciada pela docência desde o final dos anos 1970 e durante a década de 1980. Como consequência, o professor deixou de pertencer à classe média e passou a integrar os setores populares, com baixa capacidade econômica [...] A queda nas remunerações também foi decorrente, pelo menos em parte, da expansão da cobertura escolar. Devido ao crescente número de professores, a pressão que os salários dos docentes exerciam sobre o tesouro público se tornava cada vez maior, sobretudo em épocas de crises econômicas. (ELACQUA et al., 2018, p. 53).

Ou seja, a depreciação da classe docente não ocorreu em uma década e somente aqui no Brasil. O problema crônico decorre ao longo de anos de negligência, tanto para a área docente quanto para os alunos.

Com isso, a carga mental adquirida pelos mesmos, juntamente com o descaso recorrente do Estado, faz com que a categoria fique sucateada e malvista, impedindo e até mesmo negativamente para a entrada de novos docentes.

5.2 DOENÇAS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE ESCOLAR

Ao concatenarmos trabalho e saúde dos docentes, abrimos um abismo não somente de problemas, mas de condições de trabalho cada vez mais precárias e suscetíveis ao descaso. Neste ponto, precisamos pautar o papel e responsabilidade do Estado, que é majoritário pela contratação de professores no país, juntamente com a responsabilidade social.

Entende-se que o Estado de São Paulo, com sua amplitude cultural e diversidade entre cidades, depara com uma variável de situações em que os docentes

podem encontrar: contexto urbano e rural, público; privado, periférico e urbano. Quando afunilamos e deixamos somente o ensino público, o Estado encontra limitações decorrentes em seu próprio sistema precário.

No tocante a níveis sociais, em parte da “culpa” seria na dificuldade de interagir diretamente com o aluno. As políticas públicas realizadas como um bem comum, pensando somente em gerar índices adequados (PAPARELLI, 2009), desajustando para os alunos, uma visão deturpada da qualidade de ensino. O público escolar (alunos), ingressa no ensino público, e acaba percebendo o sucateamento do ensino. Desgostoso e desmotivado, desconta na pessoa direta, representada pelo Estado, a qual deveria “lutar” – segundo sua visão, por um ensino de qualidade. (PAPARELLI, 2009; SILVA, 1993).

Em um efeito cascata, os professores se encontram em um fogo cruzado. Cobrados por resultados constantes em avaliações nacionais como o Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (Pisa), pela sociedade em forma de melhoria em sua contribuição de ensino, as diversas indiretas causadas pelas mídias sociais em um ambiente onde todo cidadão precisa estar em constância produtividade e alta performance, o professor adocece.

O resultado do moinho é que a profissão além de cada vez mais desvalorizada é também uma das profissões que mais contém afastamentos por doenças causadas pelo ofício. (MATÉRIA DO G1, NOVEMBRO DE 2025). A níveis mundiais, apontou uma “escassez mundial de docentes” (SINISCALCO, 2002).

Guy Ryder, menciona em “deterioração da posição dos mestres” que a profissão docente é uma profissão encurralada, ou seja, pode haver sim um pouco de reconhecimento da necessidade e da importância dos professores, entretanto não se dá a devida importância.

6. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Este capítulo tem como objetivo concatenar os dados coletados na pesquisa realizada por meio de questionário online junto aos colaboradores da Etec de Poá. Foram colhidas 18 respostas, após inúmeras solicitações para que o corpo docente respondesse. A análise é pautada em seu referencial teórico já descritos acima, e tendo como pilar o estudo de caso, em contraste a percepção da realidade da instituição e as exigências normativas conceituais.

6.1 CARGA DE TRABALHO E O PREDOMINÂNCIA DE DOENÇAS PSICOSSOCIAIS

Os dados obtidos pela pesquisa, através de uma pesquisa no forms com apenas 9 respostas, confirmam um dado alarmante da alta prevalência de riscos psicossociais no ambiente de trabalho mencionado. Cerca de 77,8% dos entrevistados, relatam que o ritmo e a quantidade de trabalho diário, causam estresse e ansiedade. Agrava-se quando na equação, colocamos o cumprimento de prazos e metas, onde 80% dos participantes relatam pressão excessiva por resultados. Podemos visualizar essas situações nos gráficos abaixo.

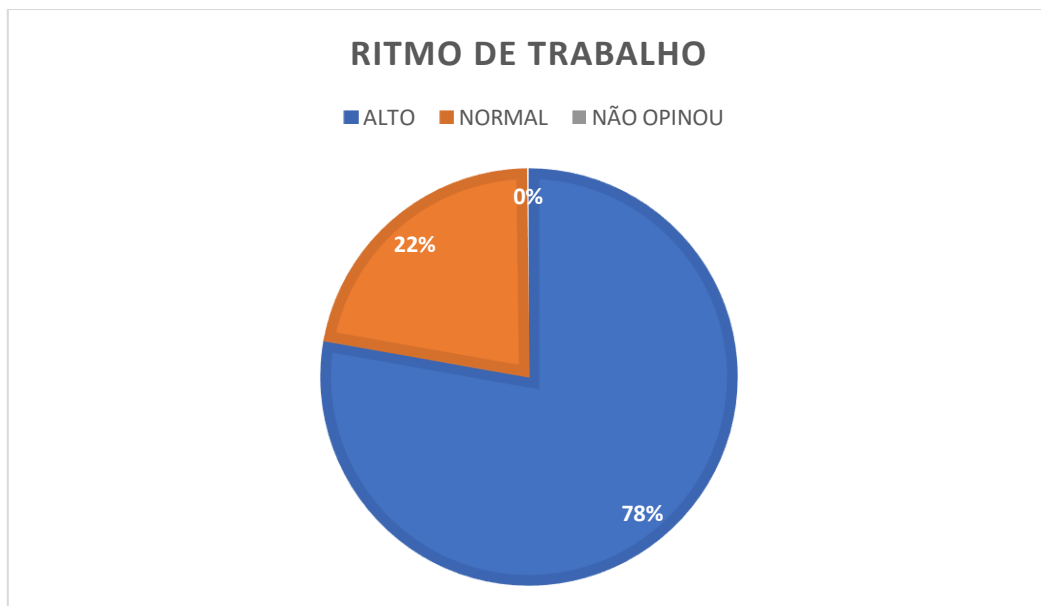


Figura 1 GRÁFICO AUTORAL



Figura 2 GRÁFICO AUTORAL

Neste cenário, o perfil de amostragem é intensificado quando: 66,7% dos docentes acumulam cargos públicos, ou seja, trabalham em mais de uma ETEC ou outra instituição, triplicando a sobrecarga mental e dificultando a gestão de tempo. O resultado direto dessa rotina exaustiva, é a dificuldade de conciliar as demandas de trabalho e vida pessoal, com 66,6% dos pesquisados relatarem que não conseguem, ou conseguem parcialmente realizar tal equilíbrio.

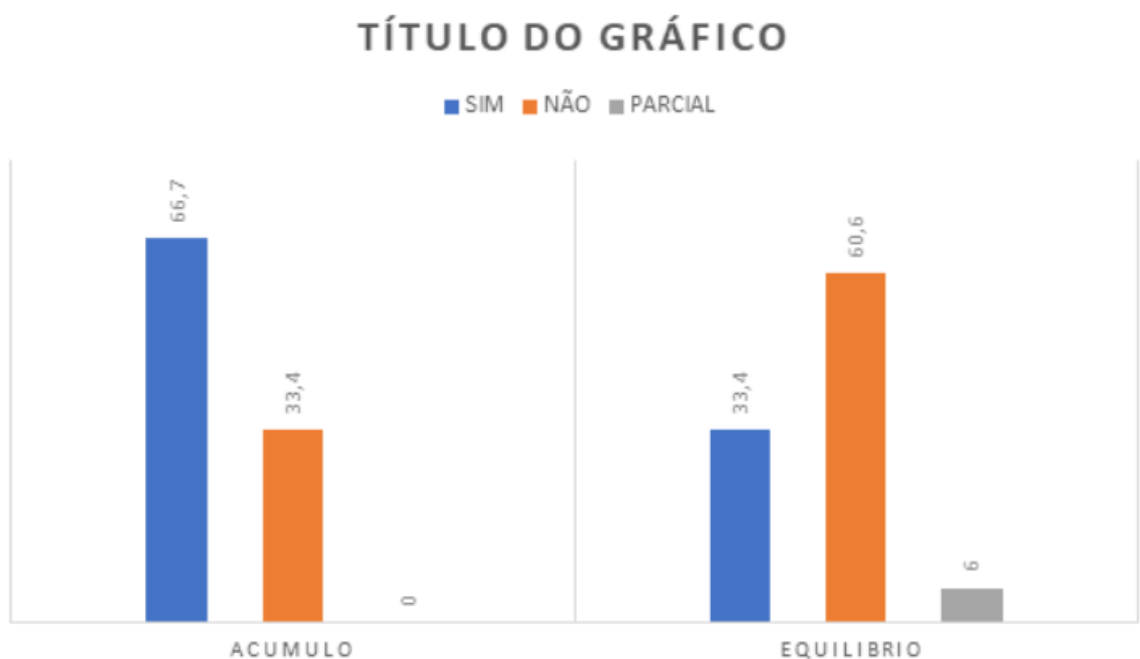


Figura 3 GRÁFICO AUTORAL

Em tese, a NR-1, ao exigir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), inclui que a instituição deve identificar e controlar os riscos psicossociais, os quais são claramente manifestados por meio do estresse e da dificuldade em equilibrar trabalho e vida fora dele. A prevalência desses fatores, em toda escala laboral, deixa claro uma falha na prevenção proposta pela legislação.

7. FALHAS NA APLICABILIDADE DA NR1: IDENTIFICAR E GERENCIAR FATORES

A instituição, tem como papel a gestão desses riscos, e está sendo “questionada” quanto sua qualidade pelos colaboradores, quando: 11% dos entrevistados acreditam que a instituição identifica e gerencia as causas que afetam a saúde mental do colaborador. É importante salientar que os fatores comunicados são: assédios, conflitos internos e sobrecarga emocional. O dado é posto à prova, quando 88,8% dos entrevistados, indicam que o processo de gestão de riscos é nulo ou inexistente.

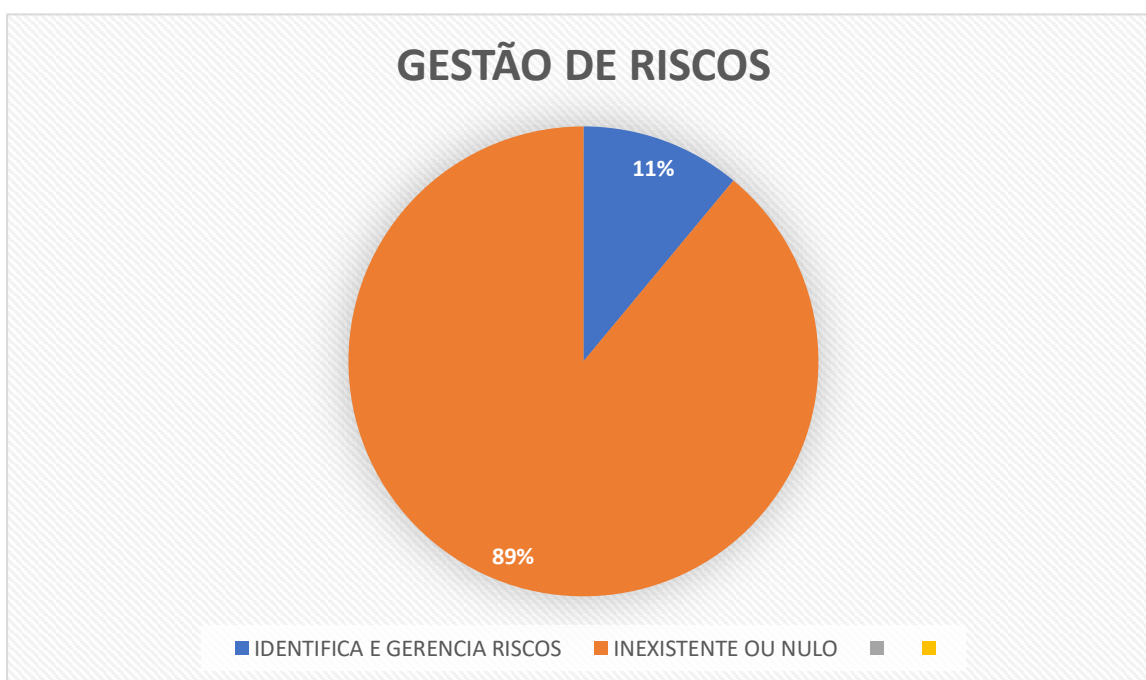


Figura 4 GRÁFICO AUTORAL

Se torna tangível a falta de orientação, quando: 66,7% dos colaboradores afirmam não ter recebido nenhuma diretriz sobre os riscos psicossociais durante treinamentos ou integrações. Sua ausência formal e a baixa credibilidade que a

instituição propôs algo referente ao assunto, sugere que, até o presente momento, a ETEC de Poá ainda não integrou de forma eficaz o Programa de Gerenciamento de Riscos.

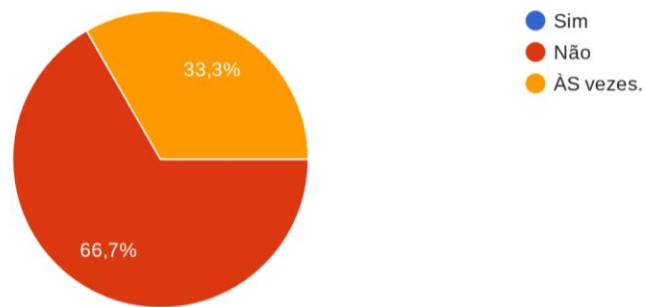


Figura 5 GRÁFICO AUTORAL

Adicionando a ineficácia do suporte prestado pela mesma, 55,6% dos colaboradores garantem que as poucas medidas adotadas por ela, não são suficientes para garantir o bem-estar psicológico laboral. Reafirmando que a gestão de riscos proposta até o momento, não é preventiva, e sim, reativa. Ou seja, somente após o colaborador adoecer que há algum tipo de providência.

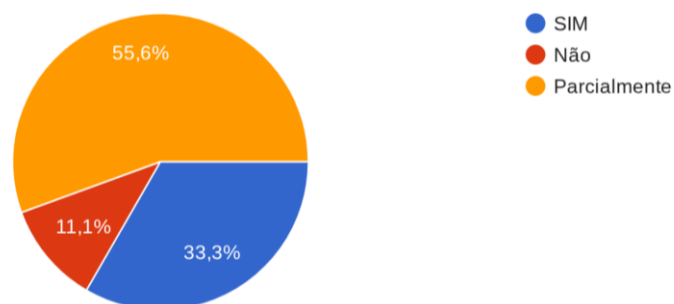


Figura 6 GRÁFICO AUTORAL

7.1.FALTA DE SUPORTE E AÇÕES PREVENTIVAS DE SAÚDE MENTAL

A análise revela uma falha crítica na terceira etapa na Gestão de Riscos Ocupacionais: controle e promoção da saúde mental. Esta deficiência se manifesta na inexistência de suporte e ações preventivas por parte da ETEC de Poá, comprometendo o ambiente de trabalho, e indo na contramão das diretrizes da Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

A presente pesquisa prova que o apoio por parte da instituição é precário, quando 66,7% dos respondentes declaram que não recebem qualquer tipo de apoio psicológico ou emocional. Ademais, a resposta da atuação da instituição se torna questionável, visto que 70% dos participantes relatam que o colaborador não recebe o suporte devido, quando já se encontram com sinais de esgotamento ou sofrimento emocional. A omissão insinua que a instituição não está apta para lidar com as consequências diretas dos riscos psicossociais já presentes entre seus colaboradores.

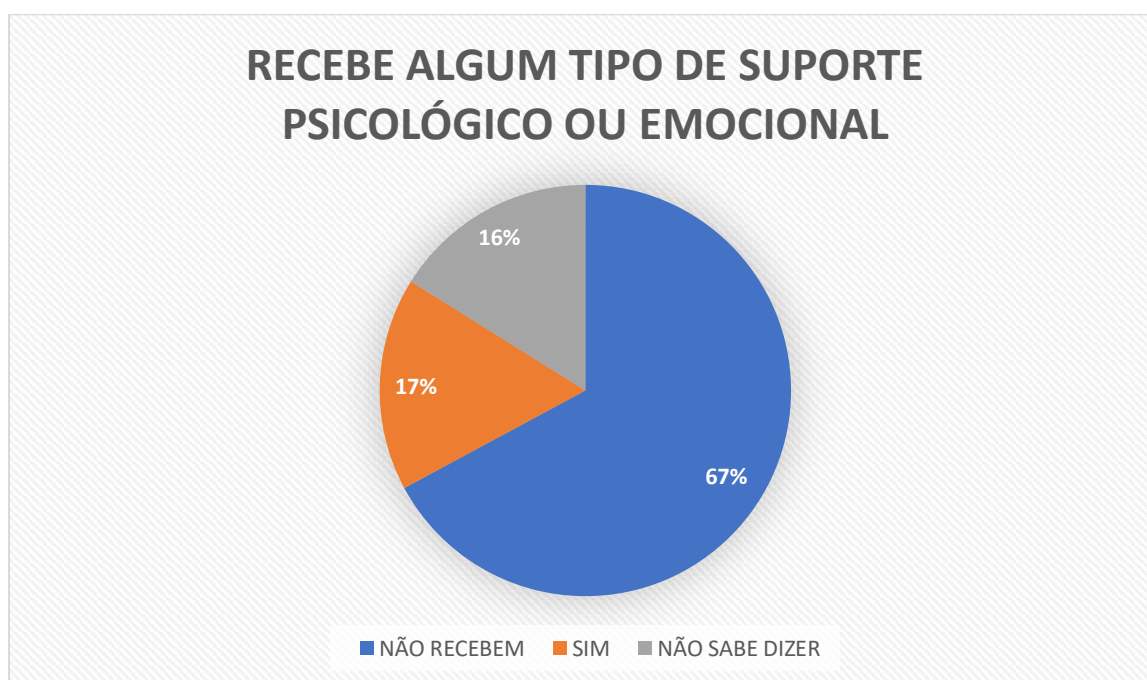


Figura 7 GRÁFICO AUTORAL

A prevenção se mostra ineficaz. Em suma, 77,8% relata a ausência ou inconsistência de ações de prevenção ao estresse, burnout, e ademais doenças mentais inerentes ao ócio laboral. Suplementarmente, a cultura organizacional não favorece em uma discussão proativa do assunto. Esses 77%, também afirmam que não há um diálogo aberto sobre saúde mental no trabalho, como palestras,

campanhas, roda de conversa, ou até mesmo um profissional da disponível na unidade para auxiliá-los.

O moratório por parte da ETEC, é reforçada pela inexistência de práticas que visão a recuperação e o bem-estar de seus colaboradores. Quase 60% dos entrevistados, afirmam que a instituição não incentiva pausas, autocuidado ou descansos durante a jornada laboral. Este panorama demonstra uma cultura que prioriza a performance, alcance de metas e produtividade, em detrimento da saúde e integridade de seus colaboradores.



Figura 8 GRÁFICO AUTORAL

9. CONCLUSÃO

E notável a necessidade das empresas em construir um ambiente saudável e acolhedor para seus colaboradores. No âmbito escolar, a situação não muda e merece atenção. Com os descasos conhecidos pelo Estado e a forma como a sociedade continua deixando para depois, a carreira de professor além de defasada, faz com que os que permanecem nela, estejam ainda resistindo por um amor ao ato de lecionar. A linha crescente de docentes com solicitações de afastamento por doenças acarretadas pelo ofício, precisa acender um alerta às instituições.

Com a atualização da NR1, cresce a necessidade de alterações efetivas no trabalho, onde o colaborador possa se sentir seguro, acolhedor para expor suas necessidades, mas principalmente em receber suporte necessário caso precise. Em tese, o colaborador não deveria chegar ao ponto de se afastar por doenças psicossociais, e de acordo com o estudo, isso não ocorre. Portanto, deve-se verificar

a fonte do problema e mitiga-lo, afim de que o colaborador consiga suporte em todas as esferas. Não somente do Estado, mas de forma individualizada e personalizada para cada ambiente

Percebe-se que a ETEC de Poá, encontra-se em defasagem e fora das normas solicitadas pela NR1. O ano de 2024, deveria ser o ano de transição e incentivos as novas normas. Entretanto, não é o que vemos. São necessárias medidas como palestras motivacionais, incentivos internos de reconhecimento do valor do docente, práticas básicas de incentivo à saúde, tais como pausas para água e atividades de alongamento, e um canal aberto e seguro para que o docente possa pleitear suas necessidades.

Tais práticas corroboram em um ambiente mais seguro e gerando um efeito em cascata de benefícios. Mesmo que o Estado se exime em melhorar as condições de trabalho, a ETEC de Poá, como forma de ir na contra mão do sistema, crie práticas únicas melhorando o ambiente organizacional. Gerando então benefícios básicos, necessários e humanos aos docentes. Ao reconhecermos que há problemas na pirâmide, que há desafios e ofertar melhorias de trabalho, veremos uma mudança na educação e assim, na sociedade como um todo. Professores precisam ser vistos, não somente no dia 15 de outubro, mas como base e alicerce para o desenvolvimento acadêmico, e sem dúvidas, humano.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Norma Regulamentadora n.º 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Revisão dada pela Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09 mar. 2020. Disponível em: <https://pncq.org.br/uploads/2020-1/NR-01-2020.pdf>. Acesso em: 15/03/2025

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 jan. 2019.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2015.

EHRENBERG, Alain. *O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão de massa*. São Paulo: Ideias & Letras, 2022.

Recursos Humanos: O capital humano das organizações — 2009 (9ª ed.)

LIMA, Cleiton Faria (org.); REIMBERG, Cristiane Oliveira; SILVA, Jefferson Peixoto da; LORENZI, Ricardo Luiz (org.). *Seminários: Trabalho e saúde dos professores: precarização, adoecimento & caminhos para a mudança* [recurso eletrônico]. São Paulo: Fundacentro, 2023. Disponível em: http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/HNR4SCAXA4Q6G9GXGF8T9NVHSV234.pdf. Acesso em: 07/06/2025

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

ELACQUA, G. *et al.* *Profissão: professor na América Latina: Por que a docência perdeu prestígio e como recuperá-lo?* Nova York: Banco Interamericano do Desenvolvimento (BID), 2018.

CEPES: Centro de Estudos e Pesquisas Educacionais, Sindicais e Gerenciamento de Banco de Dados da Apeoesp. *A Saúde dos professores*. São Paulo, 2013.

SILVA, J. M. Trabalho docente no ensino básico: Novas demandas, novas competências. *Revista Renascença de Ensino e Pesquisa*, São Paulo, n. 1, p. 67-72, 1993.

<http://www.apeoesp.org.br/publicacoes/saude-dos-professores>. Acesso em: 9 set. 2017.

PAPARELLI, R. *Desgaste mental do professor da rede pública de ensino: trabalho sem sentido sob a política de regularização de fluxo escolar*. 2009. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

TOLEDO, L. F.; VIEIRA, V. São Paulo dá a professores 372 licenças por dia; 27% por transtorno mental. O Estado de São Paulo, São Paulo, 24 mar 2016. Caderno Metr pole. Disponível em: <https://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,estado-da-a-professores-372-licencasp-or-dia-27-por-transtornos-mentais,10000022938>. Acesso em: 10 jun. 2018.,

BRASIL. Estado de SP tem média de 95 afastamentos diários de professores por saúde mental. G1, 17 nov. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2025/11/17/estado-de-sp-tem-media-de-95-afastamentos-diar-ios-de-professores-por-saude-mental.ghtml>. Acesso em:22/11/2025

PECINATO, Beatriz. Condi es de trabalho impactam a saúde mental de docentes. *Jornal da USP*, 09 jan. 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/deadline-5-01-condicoes-de-trabalho-impactam-na-saude-mental-de-docentes/>. Acesso em: 10/03/2025