



Artigo

DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-57652024v29id278945>

Possibilidades e desafios da Lei nº 14.681/2023 na qualidade de vida no trabalho de servidores de instituições federais de educação superior

Possibilities and challenges of Law 14,681/2023 in the quality of work life of employees in federal higher education institutions

Posibilidades y desafíos de la Ley 14.681/2023 en la calidad de vida laboral de los empleados en instituciones federales de educación superior

Luiz Alberto Pilatti – Universidade Tecnológica Federal do Paraná | Ponta Grossa | Paraná | Brasil. E-mail: lapilatti@utfpr.edu.br | Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2679-9191>

Camila Lopes Ferreira – Universidade Tecnológica Federal do Paraná | Ponta Grossa | Paraná | Brasil. E-mail: clferreira@utfpr.edu.br | Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6314-8764>

Resumo: O presente estudo tem como objetivo analisar a Lei nº 14.681/2023 e seu potencial impacto no bem-estar dos servidores públicos federais da educação. Trata-se de uma pesquisa qualitativa de natureza exploratória, caracterizada como estudo documental devido ao procedimento técnico adotado. A Lei estabelece metas que incluem a promoção da saúde dos educadores, a redução do absenteísmo e a valorização desses profissionais. Adota uma abordagem cooperativa entre diferentes níveis de governo e enfatiza a importância da coleta de dados, do monitoramento e da prevenção de problemas de saúde. Conclui-se que a legislação representa um avanço significativo na valorização dos profissionais da educação em geral, especialmente dos servidores públicos federais, além de promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Destaca-se que a concretização desses objetivos requer uma implementação efetiva, asseguramento de recursos orçamentários e um monitoramento rigoroso.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho; Lei nº 14.681/2023; instituições federais de ensino superior.

Abstract: This study aims to analyze Law 14,681/2023 and its potential impact on the well-being of federal public education employees. It is qualitative research of an exploratory nature, characterized as a documentary study due to the technical procedure adopted. The Law sets goals to promote educators' health, reduce absenteeism, and value these professionals. It adopts a cooperative approach between different levels of government and emphasizes the importance of data collection, monitoring, and preventing health problems. The conclusion is that the legislation represents a significant advancement in valuing education professionals, particularly federal public employees, and promoting a healthy and productive work environment. It is emphasized that achieving these objectives requires effective implementation, securing budgetary resources, and rigorous monitoring.

Keywords: quality of work life; Law 14,681/2023; federal higher education institutions.

Resumen: El presente estudio tiene como objetivo analizar la Ley 14.681/2023 y su potencial impacto en el bienestar de los servidores públicos federales de la educación. Se trata de una investigación cualitativa de naturaleza exploratoria, caracterizada como un estudio documental debido al procedimiento técnico adoptado. La Ley establece metas que incluyen la promoción de la salud de los educadores, la reducción del absentismo y la valorización de estos profesionales. Adopta un enfoque cooperativo entre diferentes niveles de gobierno y enfatiza la importancia de la recolección de datos, el monitoreo y la prevención de problemas de salud. Se concluye que la legislación representa un avance significativo en la valorización de los profesionales de la educación en general, especialmente de los servidores públicos federales, además de promover un ambiente de trabajo saludable y productivo. Se destaca que la concreción de estos objetivos requiere una implementación efectiva, la garantía de recursos presupuestarios y un monitoreo riguroso.

Palabras clave: calidad de vida en el trabajo; Ley 14.681/2023; instituciones federales de educación superior.

1 Introdução

A educação, como um dos pilares fundamentais da sociedade, exerce um papel inquestionável na formação de cidadãos capazes de contribuir para a construção de uma comunidade mais justa e igualitária (Nações Unidas, 1948), sendo um direito fundamental garantido pela constituição cidadã (Brasil, 2016). Os profissionais da educação, atuando como difusores do conhecimento e promotores do desenvolvimento humano, desempenham um papel fundamental nesse processo. Contudo, a importância dessa vocação frequentemente se depara com uma realidade marcada por desafios e adversidades que podem comprometer a essência da missão educacional (Cericato, 2016).

A rotina dos profissionais da educação se desdobra em uma complexa rede de responsabilidades, onde a pressão no ambiente de trabalho, o estresse crônico e a falta de reconhecimento adequado lançam sombras sobre o cenário educacional. Os educadores enfrentam diariamente a tarefa de moldar mentes jovens, inculcar valores, disseminar conhecimento e lidar com desafios inesperados, muitas vezes sem os recursos e o apoio necessários (Farias *et al.*, 2022).

A sobrecarga de trabalho, a burocracia administrativa e as crescentes expectativas sociais podem desgastar o ânimo e afastar profissionais das instituições de ensino devido a problemas de saúde física e mental. Para enfrentar essa situação, é urgente não apenas reconhecer o valor desses educadores, mas também cuidar de seu bem-estar e qualidade de vida no trabalho, garantindo que possam continuar a inspirar e educar as gerações futuras de maneira eficaz e saudável (Rocha; Ujiie; Blaszkowski, 2023).

No contexto da crescente preocupação com o bem-estar dos profissionais, o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal (Brasil, 2017) destaca a importância de cuidar da saúde dos servidores públicos civis federais. Atualmente, é evidente o foco dos cidadãos brasileiros na atuação do Estado, que deve estar alinhada com as crescentes demandas sociais, incluindo a oferta de serviços públicos de qualidade. A atenção ao bem-estar dos profissionais, especialmente na prevenção e no acompanhamento de doenças, tem um impacto positivo nas condições de trabalho e na prestação de serviços que atendam às expectativas da sociedade (Brasil, 2017).

Uma dessas mudanças diz respeito à crescente conscientização da sociedade sobre a importância do bem-estar dos profissionais da educação e seu impacto direto na qualidade da educação oferecida. No passado, os educadores eram frequentemente vistos apenas como transmissores de conhecimento, enquanto questões relacionadas à sua saúde mental, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e satisfação no trabalho eram subestimadas (Franco *et al.*, 2021). No entanto, um novo paradigma emergiu, reconhecendo que um educador saudável e motivado é essencial para o sucesso do sistema educacional como um todo (Rocha; Ujiie; Blaszkowski, 2023).

A pandemia de COVID-19, iniciada em 2020, exigiu rápidas adaptações dos educadores, incluindo a transição para o ensino remoto. Essa mudança trouxe desafios adicionais, como a falta de recursos tecnológicos adequados (Carvalho *et al.*, 2023), preocupações com a saúde (Abreu; Cruz; Soares, 2023; Penteado; Souza Neto, 2019; Rojas; Martínez; Riffo, 2020), a segurança no ambiente de trabalho (Pereira; Zuin, 2019) e a necessidade de apoiar emocionalmente seus alunos durante uma crise global (Ludovico *et al.*, 2020). Essa situação ressaltou a vulnerabilidade dos profissionais da educação e evidenciou a necessidade urgente de políticas que abordem não apenas as demandas educacionais, mas também a saúde mental, física e emocional desses trabalhadores essenciais (Abreu; Cruz; Soares, 2023). A nova realidade imposta pela pandemia pode encontrar na Lei nº 14.681 (Brasil, 2023) uma resposta necessária do governo brasileiro aos desafios enfrentados pelo setor educacional, que vão além deste período.

Neste contexto em transformação, o objetivo deste estudo é analisar a Lei nº 14.681 (Brasil, 2023) e seu potencial impacto no bem-estar dos servidores públicos federais da educação. Trata-se de uma pesquisa qualitativa de natureza exploratória, caracterizada como estudo documental devido ao procedimento técnico adotado.

2 Contexto histórico

Para compreender a Lei nº 14.681 (Brasil, 2023), é necessário contextualizá-la historicamente e explorar as circunstâncias que levaram à sua promulgação. Para alcançar esse objetivo, faz-se necessário analisar a evolução das políticas de saúde e bem-estar dos servidores públicos federais no Brasil. Em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), iniciou-se a regulamentação do trabalho no país, com foco nas relações trabalhistas individuais e coletivas (Brasil, 1943). A proteção à saúde na CLT era centrada na saúde ocupacional, envolvendo perícias médicas, exames periódicos e prevenção de riscos e acidentes de trabalho. No entanto, os servidores públicos não dispunham de regulamentação ou instrumentos de proteção semelhantes.

A Constituição de 1988 (Brasil, 2016) trouxe avanços significativos nas políticas de proteção social e regulamentação do trabalho, incluindo a criação do Sistema Único de Saúde (SUS) e do Regime Jurídico Único (RJU) (Brasil, 1991). Com o RJU, surgiram as primeiras normas regulatórias para servidores públicos, especialmente relacionadas a licenças médicas e aposentadorias por invalidez.

No âmbito da atenção à saúde dos servidores públicos federais no Brasil, Martins *et al.* (2017) identificaram alguns marcos legais posteriores a 1988 que moldaram a abordagem dessa questão. Em primeiro lugar, destaca-se a Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, que estabelece diretrizes para a promoção, proteção e recuperação da saúde, bem como para a organização e funcionamento dos serviços correspondentes. Além disso, em 1993, foi criado o Grupo Executivo Interministerial em Saúde do Trabalhador

(GEISAT), com o objetivo de desenvolver uma proposta que regulamentasse, normatizasse e monitorasse as relações de trabalho e saúde dos trabalhadores, incluindo os servidores públicos. Essa iniciativa visava garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os funcionários federais.

As políticas de saúde também evoluíram no contexto do SUS, com princípios como integralidade, universalidade, equidade e participação social moldando um modelo de saúde do trabalhador baseado em promoção, vigilância e participação em saúde. Nas décadas de 1990 e 2000, houve um intenso debate sobre a regulamentação da Saúde do Trabalhador no SUS, culminando, em 2011, com a Política Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho (PNSST), Decreto-Lei nº 7.602, de 7 de dezembro de 2011, e, em 2012, com a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT).

No serviço público, o Ministério do Planejamento instituiu, em 2006, o Sistema de Saúde Ocupacional do Servidor Público (SISOSP), que foi posteriormente substituído pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Trabalhador (SIASS) em 2009.

O SIASS organizou uma política sustentada em três grandes eixos: assistência à saúde do servidor público, perícia e promoção e vigilância à saúde dos servidores. A assistência à saúde do servidor público abrange atendimentos médico, odontológico, psicológico, farmacêutico e fisioterápico. Esses serviços são prestados pelo SUS, diretamente pelo órgão ou entidade a que o servidor esteja vinculado, por meio de convênio ou contrato, ou ainda na forma de auxílio, mediante ressarcimento. Além disso, há previsão constitucional para que o Estado promova a saúde dos servidores, reduzindo os riscos inerentes ao trabalho.

O SIASS também desempenha um papel importante na área pericial, buscando a uniformização de procedimentos, transparência dos critérios técnicos, agilidade administrativa e humanização no atendimento. A perícia está comprometida com o retorno ao trabalho, baseando-se nos preceitos éticos da relação entre o perito e o periciado.

Em relação à promoção e vigilância à saúde dos servidores, o SIASS realiza ações de saúde que visam intervir no processo de adoecimento, tanto em aspectos individuais quanto coletivos no ambiente de trabalho. Essas ações incluem mudanças na organização e no ambiente de trabalho, busca ativa de doenças e capacitação para a adoção de práticas que melhorem a qualidade de vida no trabalho.

A evolução das políticas de saúde e proteção dos trabalhadores, especialmente dos professores, resultou na promulgação da Lei nº 14.681 (Brasil, 2023). Essa Lei pode ser vista como uma resposta aos desafios contemporâneos enfrentados pelos profissionais da educação e como um reflexo do crescente reconhecimento desses trabalhadores em várias esferas da sociedade, desde que seja efetivamente implementada.

3 Objetivos e diretrizes da Lei nº 14.681/2023

A Lei nº 14.681 (Brasil, 2023), ao traçar um roteiro claro para a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação, estabelece metas e objetivos ambiciosos que poderão ter um impacto profundo no setor educacional brasileiro. A finalidade desses objetivos vai além da simples promulgação de uma legislação; representa um compromisso real com a transformação positiva do ambiente de trabalho dos profissionais da educação e, por conseguinte, com a melhoria da educação no país.

Um dos principais pilares definidos por esta legislação é a promoção da saúde integral dos profissionais da educação. Essa promoção vai além da simples ausência de doenças, reconhecendo os educadores como seres biopsicossociais, com necessidades diversas em diferentes áreas de suas vidas, incluindo a dimensão do trabalho. A saúde integral engloba tanto a saúde física quanto a mental, bem como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Trata-se de criar um ambiente que permita aos educadores prosperarem em todos os aspectos de suas vidas, pois apenas educadores saudáveis e equilibrados podem desempenhar plenamente seu papel na formação das futuras gerações.

Outro objetivo importante delineado na Lei é a redução do absenteísmo entre os profissionais da educação. O absenteísmo, frequentemente causado por problemas de saúde física ou mental relacionados ao trabalho, representa um desafio significativo para a continuidade de um ensino de qualidade. Ao implementar estratégias eficazes para mitigar esse fenômeno, a Lei busca garantir que os educadores estejam presentes e engajados em sala de aula, proporcionando uma experiência de aprendizado mais consistente e enriquecedora para os alunos.

A valorização dos profissionais da educação é o ponto central da política. A valorização não se limita ao reconhecimento simbólico, mas se traduz em medidas práticas que melhoram o ambiente de trabalho, as relações interpessoais e o desenvolvimento profissional dos educadores. As ações incluem investir em formação continuada, fomentar a inovação pedagógica, promover a autonomia e a participação ativa, além de criar oportunidades para o desenvolvimento de competências individuais e organizacionais.

As diretrizes estabelecidas pela Lei enfatizam a importância das relações interpessoais no ambiente de trabalho, promovendo a mediação e a harmonia entre os educadores, seus superiores, colegas e alunos. Relações saudáveis não apenas melhoram o clima organizacional, mas também contribuem para um ambiente de aprendizado mais positivo e produtivo.

O engajamento dos trabalhadores, outro aspecto destacado pela Lei, visa estimular a participação ativa dos educadores no planejamento e na melhoria contínua das condições de trabalho. Isso envolve a criação de um ambiente onde as vozes dos

educadores sejam ouvidas, onde ideias e feedback sejam valorizados e a colaboração incentivada. O engajamento não apenas aumenta a satisfação no trabalho, mas também impulsiona a criatividade e a inovação, elementos essenciais para a evolução constante do sistema educacional.

A proteção à saúde integral é um elemento fundamental dessas diretrizes. A legislação exige a implementação de medidas que garantam a segurança e o bem-estar dos profissionais da educação, incluindo protocolos para lidar com riscos e agravos à saúde relacionados ao trabalho. Tais medidas não apenas reduzem os riscos para a saúde dos educadores, mas também criam um ambiente de trabalho onde esses profissionais se sintam cuidados e apoiados.

A promoção do desenvolvimento de competências, conforme estipulado pela Lei, visa capacitar os educadores por meio de atividades de treinamento e qualificação que possibilitem o crescimento pessoal e profissional. Essas ações não apenas melhoram a qualidade do ensino, mas também enriquecem a carreira dos educadores, tornando-os mais eficazes em suas funções e mais bem preparados para enfrentar os desafios da educação moderna em constante evolução.

Em conjunto, os objetivos e diretrizes delineados na Lei nº 14.681 (Brasil, 2023) representam um compromisso abrangente com a melhoria das condições de trabalho dos profissionais da educação e, conseqüentemente, com a promoção de um sistema educacional mais saudável, eficaz e centrado no desenvolvimento integral dos alunos. O sucesso na implementação dessas medidas dependerá do compromisso das partes interessadas, do apoio governamental e da colaboração entre os diversos níveis do sistema educacional brasileiro.

4 Planos e avaliação

Uma das características da Lei nº 14.681 (Brasil, 2023) é sua abordagem estratégica e cooperativa para a implementação da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. A legislação não apenas estabelece objetivos claros e diretrizes sólidas, mas também reconhece a importância de envolver ativamente os diferentes atores no sistema educacional brasileiro para alcançar essas metas ambiciosas.

Conforme estabelecido pela Lei, a elaboração dos planos para a implementação dessa política deve ocorrer por meio de uma colaboração genuína entre diversos níveis de governo, incluindo a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios. Além disso, a legislação permite a participação de instituições privadas de ensino, embora esta seja opcional. Essa abordagem colaborativa é essencial, reconhecendo que a res-

ponsabilidade pela educação é compartilhada e que a melhoria das condições de trabalho dos profissionais da educação não pode ser alcançada de forma isolada por um único ator.

Esses planos não são meras formalidades burocráticas, mas uma oportunidade para traduzir as aspirações delineadas na legislação em ações concretas. Devem ser desenvolvidos com base nos princípios de qualidade de vida no trabalho, considerando as necessidades e realidades específicas de cada contexto educacional. Ao envolver ativamente os atores locais na elaboração desses planos, a legislação busca garantir que as estratégias e metas sejam adaptadas às particularidades regionais, promovendo a eficácia e a relevância da política em todo o país.

Um elemento crítico desses planos é a inclusão de indicadores de gestão e instrumentos de avaliação das metas estabelecidas. Esses instrumentos são projetados para medir o progresso em relação aos objetivos da política. A mensuração não apenas fornece um meio para quantificar e avaliar o impacto das ações empreendidas, mas também garante a prestação de contas de todas as partes envolvidas. A transparência e a prestação de contas são pilares fundamentais para assegurar que a política permaneça no caminho certo e que os recursos sejam utilizados de maneira eficiente.

Além disso, a Lei prevê uma avaliação sistemática e periódica dos resultados e impactos desses planos. Esse processo de avaliação não é uma simples formalidade, mas uma ferramenta essencial para ajustar e aprimorar continuamente a política. A avaliação anual e ao final de cada gestão do chefe do Poder Executivo permite uma análise detalhada dos progressos realizados, identificando áreas de sucesso e desafios persistentes. Essa avaliação regular também possibilita ajustes nas estratégias conforme necessário, garantindo que a política permaneça relevante e eficaz ao longo do tempo.

Em termos práticos, a abordagem cooperativa, a inclusão de indicadores de gestão e a avaliação sistemática dos resultados e impactos da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação representam um compromisso sólido com a eficácia e a eficiência no alcance dos objetivos educacionais. A legislação demonstra um esforço real para assegurar que suas intenções se traduzam em mudanças concretas e positivas no sistema educacional brasileiro, beneficiando todos os envolvidos.

5 Prevenção ao adoecimento

A ênfase na prevenção do adoecimento dos profissionais da educação é um dos pilares centrais da Lei nº 14.681 (Brasil, 2023). Essa prioridade reflete um entendimento profundo e sensível das complexidades inerentes à profissão dos educadores, que frequentemente enfrentam desafios únicos e demandas excepcionais no exercício de suas

funções. Devido à proximidade com os alunos, os educadores muitas vezes estão mais expostos a doenças contagiosas, o que gera preocupações significativas com sua saúde física (Nascimento; Díaz; Amorim, 2022).

Além disso, problemas vocais são uma questão recorrente entre os profissionais da educação, devido à necessidade de comunicação constante e clara em sala de aula (Freitas *et al.*, 2019). O uso prolongado da voz em ambientes frequentemente desafiadores pode levar a problemas de saúde vocal, afetando a qualidade do ensino e o bem-estar dos educadores.

Outro fator crítico a ser considerado é o estresse relacionado ao trabalho, uma preocupação que se tornou ainda mais intensa nos últimos anos, especialmente durante a pandemia (Rojas; Martínez; Riffo, 2020). Os educadores frequentemente lidam com altas demandas emocionais e psicológicas, enfrentando situações desafiadoras, pressão para atingir metas de desempenho e, em alguns casos, a falta de reconhecimento pelo árduo trabalho que realizam. Esse estresse crônico pode resultar em uma série de consequências adversas para a saúde, incluindo problemas emocionais, físicos e mentais (Penteado; Souza Neto, 2019).

A política estabelecida pela Lei nº 14.681 (Brasil, 2023) reconhece a importância de abordar essas questões de maneira proativa e eficaz. A legislação não espera que os problemas de saúde surjam antes de agir; ao contrário, busca implementar medidas preventivas destinadas a proteger a saúde e o bem-estar dos profissionais da educação desde o início. Essas medidas incluem a promoção de práticas de higiene, o fornecimento de recursos de proteção contra infecções, como Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), e a oferta de programas de apoio psicológico para ajudar os educadores a lidarem com o estresse e as demandas emocionais do trabalho.

Além disso, a legislação visa criar um ambiente de trabalho que reconheça a importância da saúde e do bem-estar dos educadores. Isso inclui a promoção de políticas de gestão de tempo e carga de trabalho que permitam um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional, bem como o estabelecimento de um clima organizacional que valorize e apoie ativamente os profissionais da educação (Dias; Pinto, 2019).

6 Possíveis limitações da Lei nº 14.681/2023 nas instituições federais de ensino superior

Embora a Lei nº 14.681 (Brasil, 2023) represente um passo significativo e necessário na promoção do bem-estar e na valorização dos profissionais da educação, em geral, e das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), em particular, é razoável questionar sua efetividade devido aos desafios e limitações enfrentados.

Outras leis importantes foram promulgadas. Um exemplo que merece destaque é a Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016, que garante acessibilidade e inclusão

para pessoas com deficiência. Apesar de sua relevância, as garantias estabelecidas nesta Lei ainda estão longe de serem uma verdadeira conquista da sociedade. A incongruência com outras leis e a falta de orçamento são as principais razões para a parcial ineficácia da Lei nº 13.409 (Cantorani *et al.*, 2020).

No ensino público federal, manifestado principalmente na forma de universidades e institutos, algumas limitações importantes podem ser antecipadas. Entre as limitações estão:

- a) ausência de previsão de orçamento específico para a efetiva implementação da Lei: as IFES, já enfrentando uma situação financeira precária (Dias Sobrinho, 2018), podem ter dificuldades para alocar os recursos necessários para garantir que os objetivos estabelecidos na Lei sejam plenamente alcançados. Cortes orçamentários recentes e o aumento das demandas educacionais criaram um ambiente desafiador, e até desalentador, para essas instituições (Pilatti *et al.*, 2022). Sem recursos adequados, será um desafio real para as IFES implementarem de forma eficaz as disposições da Lei nº 14.681 (Brasil, 2023);
- b) capacidade de monitoramento: a coleta e análise de dados são cruciais para avaliar o progresso e o impacto da política, o que pode ser desafiador nas IFES devido a equipes enxutas e recursos limitados. A coleta eficaz de dados envolve a implementação de sistemas eficientes, muitas vezes exigindo investimentos em tecnologia e treinamento. Além disso, a análise demanda expertise técnica para interpretações precisas, possivelmente requerendo pessoal dedicado. Alocar tempo e esforço para o monitoramento consistente também pode ser complicado em ambientes educacionais dinâmicos e com recursos restritos (Pilatti *et al.*, 2022);
- c) resistência à mudança: implementar medidas para a melhoria das condições de trabalho e promoção do bem-estar pode encontrar resistência em alguns contextos, inclusive no setor público. Mudar a cultura organizacional e as práticas estabelecidas pode ser um processo demorado e desafiador, pois muitas instituições educacionais têm estruturas enraizadas ao longo do tempo. A introdução de novas abordagens pode ser vista como disruptiva e enfrentar resistência daqueles acostumados com o status quo. A mudança é ainda mais complexa pela necessidade de recursos financeiros adicionais e pela falta de disponibilidade para investimentos em treinamento e infraestrutura;
- d) diversidade de realidades das IFES: o Brasil é um país com vasta diversidade geográfica e cultural, o que acarreta desafios distintos na implementação da política de bem-estar para os profissionais da educação. Essa diversidade

se estende às próprias IFES, que englobam desde instituições recém-implantadas, com estruturas ainda precárias, até universidades centenárias e de grande porte (Bizerril, 2020). Adaptar a política às necessidades específicas de cada região e estágio de desenvolvimento das IFES pode ser complexo, uma vez que soluções eficazes em um local podem não ser adequadas em outro, devido às diferentes realidades e demandas locais (Lotta, 2019);

- e) tempo de implementação: a implementação integral da política, que inclui a elaboração e aprovação dos planos, pode demandar um período considerável (Lotta, 2019). Durante esse período de transição, os profissionais das IFES podem continuar a enfrentar desafios em seus ambientes de trabalho, e é possível que haja expectativas de resultados imediatos por parte de diversos envolvidos. A complexidade desse processo pode gerar impaciência em relação aos resultados esperados, uma vez que a melhoria das condições de trabalho e o aumento do bem-estar dos profissionais da educação podem não ser percebidos de forma imediata. A transformação efetiva das práticas e da cultura organizacional pode levar tempo e exige um compromisso contínuo das IFES com os objetivos da política e investimentos;
- f) necessidade de cooperação intersetorial: a promoção do bem-estar e da saúde dos profissionais das IFES requer colaboração com outros setores, especialmente o setor de saúde, para garantir que os servidores tenham acesso a apoio físico e mental abrangente. No entanto, coordenar essa colaboração é complexo devido às estruturas e orçamentos separados de diferentes órgãos governamentais e instituições, cada um com suas próprias prioridades. Além disso, integrar serviços de saúde e programas de bem-estar com o setor educacional exige estratégias coordenadas, compartilhamento de informações e comunicação eficaz. Superar barreiras burocráticas e administrativas também é um desafio para garantir o acesso eficiente dos profissionais da educação a esses serviços, especialmente quando os recursos financeiros são limitados e as prioridades de financiamento variam;
- g) fiscalização e cumprimento: as leis e políticas são tão eficazes quanto a capacidade de fiscalizá-las e garantir sua aplicação. No entanto, esse processo pode ser desafiador em um país de grande extensão territorial, como o Brasil, e em instituições de ensino superior com autonomia universitária. O cumprimento das disposições da Lei nº 14.681 (Brasil, 2023) requer uma coordenação eficiente e recursos adequados para fiscalizar e implementar suas diretrizes em todas as regiões brasileiras e em diferentes IFES. A eficácia da fiscalização não se limita apenas à identificação de não conformidades, mas também à implementação de medidas corretivas e à promoção de uma

cultura de conformidade. Isso envolve a capacitação de agentes de fiscalização, a disponibilização de canais eficazes para denúncias e a conscientização das partes interessadas sobre os direitos e responsabilidades estabelecidos pela Lei;

- h) mudanças na administração: a continuidade da política pode ser afetada por mudanças na administração governamental. Novas administrações frequentemente revisam políticas existentes e podem alterar prioridades e alocação de recursos de acordo com suas visões políticas (Santos, 2017). Isso pode resultar em revisões ou interrupções nos planos e programas desenvolvidos com base na Lei nº 14.681 (Brasil, 2023), criando incertezas na implementação contínua da política de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho para os servidores públicos federais da educação. Essas mudanças podem impactar a eficácia e a consistência das ações voltadas para melhorar as condições de trabalho e o bem-estar dos educadores;
- i) punição e falta de indicadores na Lei: a Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, estabelece que o descumprimento das orientações previstas nela ensejará ação civil pública, nos termos da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. Isso significa que as instituições e entidades envolvidas na implementação da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação que não cumprirem as diretrizes e objetivos estabelecidos pela Lei podem ser alvo de ações judiciais para garantir seu cumprimento. No entanto, a Lei não especifica indicadores objetivos para mensurar o progresso ou o sucesso na consecução das metas e objetivos estabelecidos, o que pode dificultar a avaliação efetiva do impacto e da eficácia da política.

O reconhecimento dessas limitações e desafios é um elemento fundamental para uma abordagem eficaz, permitindo a melhoria contínua da política ao longo do tempo. A efetividade da Lei requer monitoramento constante, avaliações regulares e o envolvimento de todas as partes interessadas. Essas ações são essenciais para mitigar as limitações e garantir que a política alcance seu objetivo de aprimorar a qualidade de vida e o ambiente de trabalho dos profissionais da educação no Brasil.

7 Conclusão

A promulgação da Lei nº 14.681 (Brasil, 2023) marca um passo decisivo em direção à valorização dos profissionais da educação e à construção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo nas instituições públicas de ensino superior. Ao delinear objetivos ambiciosos e diretrizes claras, a Lei evidencia um compromisso com

o fortalecimento da educação como pilar essencial para o desenvolvimento social e econômico do Brasil.

No entanto, o verdadeiro impacto desta Lei será determinado pela capacidade de enfrentar os desafios que se colocam à sua implementação. Superar as limitações financeiras, culturais e operacionais não será uma tarefa fácil, mas é precisamente nesse contexto que reside a oportunidade de transformação. A mudança requer um esforço coletivo, onde cada parte interessada, desde os gestores até os professores e alunos, deve assumir seu papel na construção de um sistema educacional mais justo e eficiente.

Apesar das intenções ambiciosas, o cenário atual das IFES não permite vislumbrar que a Lei sairá facilmente do papel. A realidade financeira precária, a complexidade das estruturas institucionais e a diversidade regional são obstáculos significativos que não podem ser ignorados. O sucesso dependerá da mobilização de recursos adequados, do engajamento de todos os atores envolvidos e da capacidade de adaptação a contextos distintos.

Ainda assim, a efetividade da Lei não se medirá apenas pelos indicadores de curto prazo, mas pela capacidade de promover uma cultura institucional que valorize o bem-estar dos profissionais e a qualidade do ensino. A aposta na saúde integral, na valorização profissional e na gestão eficaz não é apenas uma questão de justiça para os educadores, mas uma estratégia para garantir um futuro mais promissor para toda a sociedade brasileira.

O sucesso da Lei nº 14.681 transcende as barreiras institucionais e aponta para um novo paradigma na educação, onde o reconhecimento e o cuidado com os profissionais da educação são vistos como investimentos fundamentais para a construção de um Brasil mais equitativo e desenvolvido. A educação de qualidade começa pela valorização de quem a faz acontecer — e o compromisso com essa transformação deve ser inabalável.

Referências

ABREU, R. M. de A.; CRUZ L. B. dos S.; SOARES, E. L. S. Políticas públicas em educação e o mal-estar docente. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 28, e280023, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/NBZkqhPKCg8ww46DCHBTWxp/#>. Acesso em: 21 set. 2023.

BIZERRIL, M. X. A. O processo de expansão e interiorização das universidades federais brasileiras e seus desdobramentos. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, Sergipe, v. 13, n. 32, e-13456, jan./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/revtee/article/view/13456>. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nºs 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nºs 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo nº 186/2008. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023. Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 179, p. 6, 19 set. 2023. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515&pagina=6&data=19/09/2023>. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 75, p. 1, 19 abr. 1991. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=1&data=19/04/1991>. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Infraestrutura. **Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal**. 3. ed. Brasília: Ministérios da Infraestrutura, 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/anac/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/arquivos/manual-de-pericia-oficial-em-saude-do-servidor-publico-federal-3a-edicao-ano-2017-versao-28abr2017-3.pdf/view>. Acesso em: 25 set. 2023.

CANTORANI, J. R. H. *et al.* A acessibilidade e a inclusão em uma Instituição Federal de Ensino Superior a partir da lei n. 13.409. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 25, e250016, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/ScZhczWdL5ZtqNQxkJ6KLrj/>. Acesso em: 25 set. 2023.

CARVALHO, F. S. de *et al.* Information and communication technology in Brazilian public schools: A sustainable legacy of the pandemic? **Sustainability**, Basileia, v. 15, n. 8, e6462, 2023. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/8/6462>. Acesso em: 21 set. 2023.

CERICATO, I. L. A profissão docente em análise no Brasil: uma revisão bibliográfica. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, DF, v. 97, n. 246, maio/ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbeped/a/ZGXlG4kzTjx5bqcc9pshS/#>. Acesso em: 21 set. 2023.

DIAS SOBRINHO, J. Universidade em tempos de precarização e incertezas. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas; Sorocaba, v. 23, n. 3, p. 736-753, set./dez. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/aval/a/Vg74vx8NWmd97r75WF59njH/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 set. 2023.

DIAS, E.; PINTO, F. C. F. Educação e sociedade. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 104, jul./set. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/en-saio/a/MGwkqfpsmJsgjDcWdqhZFks/#>. Acesso em: 21 set. 2023.

FARIAS, I. M. S. de *et al.* O trabalho didático do professor na atualidade: entre disputas, resistências e possibilidades. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 40, n. 3, p. 1–17, jul./set. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/86797>. Acesso em: 21 set. 2023.

FRANCO, L. S. *et al.* Work-life balance in higher education: A systematic review of the impact on the well-being of teachers. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 112, p. 691–717, July/ Sep. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/en-saio/a/F3PPhBG6ZVXsSvsVCTPV6Cw/#>. Acesso em: 21 set. 2023.

FREITAS, C. N. J. de *et al.* Condições de trabalho e de voz em professores de escolas públicas e privadas. **Audiology: Communication Research**, São Paulo, v. 24, e2151, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/acr/a/t5zvzcNWS77tr7s4YXfLVyw/?lang=pt#>. Acesso em: 21 set. 2023.

LOTTA, G. A política pública como ela é: contribuições dos estudos sobre implementação para a análise de políticas públicas. In: LOTTA, G. (org.). **Teoria e análises sobre implantação de políticas públicas no Brasil**. Brasília: Enap, 2019. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/4162>. Acesso em: 25 set. 2023.

LUDOVICO, F. M. *et al.* COVID-19: desafios dos docentes na linha de frente da educação. **Interfaces Científicas: Educação**, Aracaju, v. 10, n. 1, p. 58–74, 2020. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/educacao/article/view/9166>. Acesso em: 21 set. 2023.

MARTINS, M. I. C. *et al.* A política de atenção à saúde do servidor público federal no Brasil: atores, trajetórias e desafios. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p. 1429–1440, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/XhKw5hgKmXssdJDhDjyNmGH/>. Acesso em: 25 set. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Declaração universal dos direitos humanos**. Paris, 10 dez. 1948. Disponível em: <https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>. Acesso em: 01 abr. 2022.

NASCIMENTO, R. B. do; DÍAZ, B.; AMORIM, M. M. T.; Adoecimento docente, avanço das direitas e necropolítica no Brasil: reflexões para a formação de professores. **Formação Docente: Revista Brasileira de Pesquisa sobre Formação de Professores**, Belo Horizonte, v. 14, n. 31, p. 31–44, set./dez. 2022. Disponível em: <https://mail.revformacaodocente.com.br/index.php/rbpf/article/view/643>. Acesso em: 21 set. 2023.

PENTEADO, R. Z.; SOUZA NETO, S. de. Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 28, n. 1, p.135–153, jan./mar. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sau-soc/a/Y9Wfn6NphgsptvZBMpZcsSJ/#>. Acesso em: 21 set. 2023.

PEREIRA, A. I. B.; ZUIN, A. Á. S. Autoridade enfraquecida, violência contra professores e trabalho pedagógico. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 35, n. 76, jul./ago. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/H4JvMqH8SdHnBbGyvLhwpvp/?lang=pt#>. Acesso em: 21 set. 2023.

PILATTI, L. A. As demandas das universidades federais brasileiras para o quadriênio 2023/2026. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas; Sorocaba, v. 27, n. 3, p. 553-570, set./dez. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/aval/a/7nMRG8Fxbwb8sMGDCfF64qx/?lang=pt#>. Acesso em: 25 set. 2023.

ROCHA, R. E. R. da; UJIIE, N. T.; BLASZKO, C. E. Qualidade de vida de professores da educação básica: dialogia com a complexidade e a ecoformação. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 23, n. 78, p. 1202-1215, 2023. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/dialogoeducacional/article/view/30345>. Acesso em: 21 set. 2023.

ROJAS, O.; MARTÍNEZ, M.; RIFFO, R. Gestão diretiva e estresse laboral do profissional docente: um olhar a partir da pandemia COVID-19. **Revista on line de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, v. 24, n. 3, p. 1226-1241, 2020. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/14360>. Acesso em: 21 set. 2023.

SANTOS, W. G. dos. **A democracia impedida**: o Brasil no século XXI. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2017.

Contribuição de autoria, seguindo o critério

Luiz Alberto Pilatti - Conceituação, redação – rascunho original e administração do projeto.

Camila Lopes Ferreira - Redação – revisão e edição.

Revisão gramatical por: Marizete Righi Cechin

E-mail: mrcechin@utfpr.edu.br