



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

RAYRA SILVA MELO

**O PAPEL DA GESTÃO ESCOLAR EM BENEFÍCIO DA SAÚDE MENTAL DOS
PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR NO ÂMBITO DO IFPB/CAMPUS JOÃO
PESSOA**

**João Pessoa
2024**

RAYRA SILVA MELO

**O PAPEL DA GESTÃO ESCOLAR EM BENEFÍCIO DA SAÚDE MENTAL DOS
PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR NO ÂMBITO DO IFPB/ CAMPUS JOÃO
PESSOA**



**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE
CURSO** apresentado ao Instituto Federal
de Educação, Ciência e Tecnologia da
Paraíba (IFPB), curso Superior de
Bacharelado em Administração, como
requisito institucional para a obtenção do
Grau de Bacharel(a) em
ADMINISTRAÇÃO.

Orientador(a): Especialista, Taline Regina Pereira Cabral

**JOÃO PESSOA
2024**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa

M528p Melo, Rayra Silva .

O papel da gestão escolar em benefício da saúde mental dos professores do ensino superior no âmbito do IFPB / *campus* João Pessoa / Rayra Silva Melo. – 2024.

65 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2024.

Orientação : Profa. Esp. Taline Regina Pereira Cabral.

1. Saúde mental - docentes. 2. Gestão escolar. 3. Política educacional. 4. Qualidade de vida. 5. Intervenção. I. Título.

CDU 613.8:37.07(043)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

FOLHA DE APROVAÇÃO

RAYRA SILVA MELO

Matrícula 20202460074

**O PAPEL DA GESTÃO ESCOLAR EM BENEFÍCIO DA SAÚDE
MENTAL DOS PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR NO
ÂMBITO DO IFPB/CAMPUS JOÃO PESSOA**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **18/09/2024**
no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB),
Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito
institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em
ADMINISTRAÇÃO.

Resultado: Aprovada

João Pessoa, 18/09/2024

BANCA EXAMINADORA:
(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Taline Regina Pereira Cabral (IFPB)
Orientador(a)

Marina Elizabeth Dias Altidis (IFPB)
Examinadora

Cristovam Augusto de Carvalho Sobrinho (IFPB)
Examinador

Documento assinado eletronicamente por:

Talline Regina Pereira Cabral, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 18/09/2024 21:33:05.
Cristovam Augusto de Carvalho Sobrinho, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 18/09/2024
22:03:05. Marina Elizabeth Dias Altidis, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 20/09/2024
11:47:56.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 17/09/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 60690
o 0
Verificar R2b32
Código de a898
Autenticação:



Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, JOAO PESSOA / PB, CEP 58015-435
<http://ifpb.edu.br> - (83) 3612-1200

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por ter me guiado até este momento, sabendo que as dificuldades eram apenas obstáculos que fui capaz de superar. Agradeço também à minha família, a mim mesma por não desistir diante de tantos desafios, e especialmente ao meu cunhado, que acordou cedo todos os dias para me levar ao IFPB.

Gostaria de expressar minha gratidão, especialmente às mulheres da minha vida: minha digníssima mãe e minhas queridas irmãs, Aldrina e Adriana, por sempre me incentivarem a me tornar uma pessoa melhor a cada dia.

Quero agradecer aos amigos que fiz no IFPB—Arthur, André, Daniel, Fabíola, Gisele, Jonatha, Nóadia, Michely e Sophia—por me apoiarem ao longo desses quatro anos e pelos momentos de diversão que compartilhamos no instituto. Quero também agradecer às minhas amigas, Andrezza e Ana Cleide, por sempre me incentivarem a persistir e nunca desistir dos meus objetivos.

Por fim, gostaria de agradecer a minha queridíssima orientadora, Taline Cabral, que esteve presente durante todo processo de elaboração deste trabalho, oferecendo-me sua sabedoria e sua genuína vocação de mestre.

RESUMO

Este estudo aborda a saúde mental dos docentes no ensino superior, com foco no Instituto Federal da Paraíba (IFPB), e busca compreender como as condições laborais impactam o bem-estar psicológico desses profissionais. Diante de um cenário em que os professores enfrentam desafios constantes, como sobrecarga de trabalho, pressões administrativas, e escassez de apoio institucional, a saúde mental torna-se um aspecto fundamental para a qualidade de vida e desempenho desses profissionais. Além disso, o estudo explora a relação entre a precarização do meio ambiente laboral e o aumento de casos de estresse, burnout, e outras questões de saúde mental, destacando a importância de políticas institucionais efetivas que promovam um ambiente de trabalho mais adequado e salubre. A pesquisa pretende verificar a existência de políticas e programas institucionais que assegurem um ambiente de trabalho saudável e inclusivo para os professores. A metodologia utilizada foi de natureza qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica e documental, com revisão de fontes acadêmicas, livros, documentos institucionais e relatórios técnicos. Dessa forma, os principais resultados indicam que, apesar da existência de políticas institucionais, como a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, há lacunas na implementação e eficácia dessas medidas, impactando negativamente a saúde mental dos docentes. O estudo conclui necessário um fortalecimento das ações de suporte à saúde mental, além de uma gestão mais efetiva dos recursos e ambientes de trabalho, para promover um ambiente positivo e benéfico, contribuindo para a melhor qualidade de vida dos professores.

Palavras-chave: Saúde mental - docentes; Gestão escolar; Política educacional; Qualidade de vida; intervenção.

ABSTRACT

This study addresses the mental health of teachers in higher education, focusing on the Federal Institute of Paraíba (IFPB), and seeks to understand how working conditions impact the psychological well-being of these professionals. Faced with a scenario in which teachers face constant challenges, such as work overload, administrative pressures, and a lack of institutional support, mental health becomes a fundamental aspect for the quality of life and performance of these professionals. Furthermore, the study explores the relationship between the precariousness of the work environment and the increase in cases of stress, burnout, and other mental health issues, highlighting the importance of effective institutional policies that promote a more adequate and healthy work environment. The research aims to verify the existence of institutional policies and programs that ensure a healthy and inclusive work environment for teachers. The methodology used was qualitative in nature, based on bibliographic and documentary research, with a review of academic sources, books, institutional documents and technical reports. Thus, the main results indicate that, despite the existence of institutional policies, such as the Health Promotion and Quality of Life at Work Policy, there are gaps in the implementation and effectiveness of these measures, negatively impacting the mental health of teachers. The study concludes that there is a need to strengthen mental health support actions, in addition to more effective management of resources and work environments, to promote a positive and beneficial environment, contributing to a better quality of life for teachers.

Keywords: Mental Health - teachers; School management; Quality of life; Educational policy; intervention.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	OBJETIVOS.....	11
1.1.1	Objetivo Geral.....	11
1.1.2	Objetivos Específicos.....	12
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	13
2.1	ASPECTOS DA GESTÃO ESCOLAR.....	13
2.1.1	Administração e Gestão na Educação.....	13
2.1.2	Conceituando Gestão Escolar.....	14
2.1.3	Dimensões da Gestão Escolar.....	15
2.1.4	Aspectos da Gestão Escolar No IFPB.....	16
2.2	POLÍTICA EDUCACIONAL NACIONAL (ENSINO SUPERIOR).....	22
2.2.1	Avaliação e Qualidade do Ensino Superior.....	23
2.3	DOCUMENTOS NORTEADORES NACIONAIS E INSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO ENSINO SUPERIOR.....	25
2.3.1	Plano Nacional de Educação.....	27
2.3.2	DOCUMENTOS NORTEADORES INSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO ENSINO SUPERIOR NO IFPB.....	28
2.4	SAÚDE MENTAL.....	32
2.4.1	Políticas Nacionais da Saúde.....	33
2.4.2	Trabalho docente.....	34
2.4.3	Estresse ocupacional, síndrome Burnout e Depressão.....	36
2.4.4	Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT).....	37
2.4.5	Lei n.º 13.819/2019, que institui a Política Nacional de Prevenção da Automutilação e do Suicídio.....	38
2.5	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	39
2.5.1	Precarização do Trabalho nas IPES Brasileiras.....	39
2.5.2	Características da Precarização.....	41
3	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	44
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	44
4	ANÁLISE DE DADOS.....	46
4.1	Identificação da Instituição.....	46
4.2	Investigação das possíveis políticas e diretrizes nacionais e institucionais aplicáveis à saúde mental dos professores do ensino superior;.....	47
4.3	Verificação da existência de recursos e programas no ambiente escolar para contribuição da saúde mental dos docentes;.....	50
4.4	Reflexão acerca da eficácia de ações para a redução do estresse e promoção do bem-estar psicológico dos professores do ensino superior;.....	52
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
	REFERÊNCIAS.....	58

1 INTRODUÇÃO

A profissão docente é historicamente reconhecida como a função primordial de ensinar, um processo que só se realiza plenamente quando o conhecimento é efetivamente assimilado pelo destinatário. Esse processo pressupõe a existência de um vínculo entre os sujeitos envolvidos. Embora o docente possa planejar meticulosamente o ato de ensinar, o êxito dessa ação está intrinsecamente ligado ao interesse do outro em aprender, o que, em algumas situações, deve ser estimulado pelo próprio trabalho do professor (Mello; Silva, 2021).

No entanto, a saúde mental dos professores do ensino superior tem se tornado uma questão de extrema relevância, especialmente em instituições que enfrentam desafios complexos no ambiente acadêmico. No Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Campus João Pessoa, a pressão sobre os docentes é intensificada pela sobrecarga de trabalho e pela falta de recursos adequados, frequentemente resultando em estresse e burnout. Além de desencadear a síndrome Burnout, essa situação pode acarretar sofrimento psicológico, como medo, angústia, desilusão, sentimentos de fracassos e incapacidade, e, complementando isso, alguns transtornos como os de ansiedade, depressão e estresse pós-traumático (Appiani *et al.*, 2021).

Nesse contexto, a gestão escolar emerge como um fator determinante para a criação de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, capaz de mitigar os impactos negativos sobre os docentes. A efetiva implementação de políticas e programas de saúde e qualidade de vida no trabalho podem desempenhar um papel oportuno na prevenção de problemas mentais entre os professores, assegurando o bem-estar dos profissionais quanto a qualidade de ensino ofertado. Conforme a Resolução n.º 151- C, de 17 novembro de 2017, o IFPB tem adotado medidas para promover o bem-estar dos seus professores, buscando equilibrar as demandas acadêmicas com a necessidade de um ambiente de trabalho favorável (IFPB, 2017).

A Fundacentro (2023), destaca que os professores enfrentam uma série de desafios, incluindo transtornos mentais, distúrbios de voz e até violência, todos esses fatores acentuados pela precariedade das condições laborais em algumas instituições. Com isso, a alta de taxa de afastamentos por problemas mentais, como evidenciado em um relatório da Fundacentro (2023), fortalece a necessidade de uma intervenção eficaz por parte da gestão escolar, como a criação de programas de apoio psicológico, a melhoria das condições de infraestrutura e a oferta de treinamentos voltadas para a gestão do estresse e do autocuidado.

Diante do exposto, o presente trabalho parte da seguinte problemática: **Existem medidas na gestão escolar que proporcionam um ambiente de trabalho saudável e inclusivo para os docentes do ensino superior no IFPB/ Campus João Pessoa?**

Justifica-se que esta pesquisa é relevante para a sociedade como um todo. A educação superior desempenha um papel importantíssimo no desenvolvimento e progresso de uma sociedade, e os docentes são os principais agentes desse processo. Apoiar a saúde mental dos professores é investir na qualidade da educação, preparando nossos jovens para enfrentar os desafios do mundo contemporâneo. Promover um espaço de trabalho saudável e inclusivo não só melhora a qualidade de vida dos professores, mas como também contribui para uma sociedade mais resiliente e equitativa.

A saúde mental dos professores do ensino superior é uma preocupação crescente, dada a complexidade e exigências do cenário acadêmico, aliadas às pressões do mercado de trabalho e às demandas institucionais. Para oferecer um ambiente propício aos docentes no contexto IFPB/Campus João Pessoa, é necessário investigar a existência de medidas de gestão escolar que promovam um local de trabalho saudável e inclusivo. A implementação de sessões regulares de aconselhamento psicológico, programas de bem-estar e workshops sobre gestão de estresse e resiliência são iniciativas que podem não apenas promover a saúde mental dos professores, mas também contribuir para a qualidade do ensino e aprendizado.

Portanto, investigar a existência e eficácia dessas medidas na gestão escolar do IFPB/Campus João Pessoa, é de suma importância para o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes e para o sucesso institucional. A promoção de um ambiente de trabalho saudável e o desenvolvimento de políticas eficazes de saúde mental não apenas beneficiam os professores, mas também garantem a continuidade e a qualidade das atividades acadêmicas.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Verificar a existência de medidas na gestão escolar que assegure um ambiente de trabalho saudável e inclusivo para os docentes do ensino superior.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Investigar possíveis políticas e diretrizes nacionais e institucionais aplicáveis à saúde mental dos professores do ensino superior;
- Verificar a existência de recursos e programas no ambiente escolar para contribuição da saúde mental dos docentes;
- Refletir acerca da eficácia de ações para a redução do estresse e promoção do bem-estar psicológico dos professores do ensino superior.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste segmento, serão delineadas as principais categorias teóricas pertinentes ao estudo proposto a fim de embasar o presente trabalho. As narrativas teóricas desempenham um papel predominante na fundamentação e instrumentalização dos conceitos e ferramentas relevantes para a otimização e organização dos aspectos da gestão escolar. Este estudo fundamenta-se em teorias contemporâneas da administração educacional, que visam melhorar a eficiência e eficácia das práticas de gestão das instituições de ensino.

2.1 ASPECTOS DA GESTÃO ESCOLAR

A gestão escolar é um componente primordial para o sucesso e a eficácia das instituições de ensino. Ela compreende uma ampla variedade de atividades e práticas que visam garantir o bom funcionamento das escolas e o alcance de seus objetivos educacionais. A seguir, exploram-se alguns dos principais aspectos da gestão escolar:

2.1.1 Administração e Gestão na Educação

Os termos ‘Gestão Educacional’ e ‘Administração’ são fundamentais na organização e no progresso das instituições de ensino e são constantemente utilizadas de forma permutável, ressalta-se que eles possuem abordagens e ênfases distintas, como destacado no quadro abaixo por Lück (2010), que reitera a mudança de paradigmas de administração para gestão, com foco em pressupostos e processos sociais.

Quadro 1: MUDANÇA DE PARADIGMAS DE ADMINISTRAÇÃO PARA GESTÃO

Administração	Gestão
A realidade é considerada como regular, estável e permanente e, portanto, previsível.	A realidade é considerada como dinâmica e em movimento e, portanto, imprevisível.
Crise, ambiguidade, contradições e incertezas são consideradas como disfunções e, portanto, forças negativas a serem evitadas, por impedir ou cercear o seu desenvolvimento.	Crise, ambiguidade e incerteza são consideradas como elementos naturais dos processos sociais e como condições de aprendizagem, construção de conhecimento e desenvolvimento.
A importação de modelos que deram certo em outras organizações é considerada como a base para a realização de mudanças.	Experiências positivas em outras organizações servem como referência à reflexão e busca de soluções próprias e mudanças.

As mudanças ocorrem mediante processo de inovação, caracterizado pela importação de ideias, processos e estratégias impostas de fora para dentro e de cima para baixo.	As mudanças ocorrem mediante processos de transformação, caracterizada pela produção de ideias, processos de estratégias, promovidas pela mobilização do talento, e energia, e acordos consensuais.
A objetividade e a capacidade de manter um olhar objetivo sobre a realidade não influenciado por aspectos particulares determinam a garantia de bons resultados.	A sinergia coletiva e a intersubjetividade determinam o alcance de bons resultados.
As estruturas das organizações, recursos, estratégias, modelos de ação e insumos são elementos básicos da promoção de bons resultados.	Os processos sociais, marcados pelas contínuas interações de seus elementos plurais e diversificados, Constituem-se na energia mobilizadora para a realização de objetivos da organização.
A disponibilidade de recursos a servirem como insumos constitui-se em condição básica para a realização de ações de melhoria. Uma vez garantidos os recursos, decorreria o sucesso de ações.	Recursos não valem, por eles mesmo, mas pelo uso que deles se faz, a partir dos significados a eles atribuídos pelas pessoas, e como são utilizados, podendo, portanto, ser maximizados pela adoção de óptica proativa.
Os problemas são considerados como sendo, localizados, em vista do que podem ser erradicados.	Os problemas são sistêmicos, envolvendo uma série de componentes interligados.
O poder é considerado como limitado e localizado; se repartido, é diminuído.	O poder é considerado como limitado e passível de crescimento, enquanto é compartilhado.

Fonte: Lück, Heloísa. Vinhetas de aulas, *apud* Lück, Heloísa. Gestão educacional: uma questão paradigmática. Curitiba: Positivo, 2010, p. 104.

Conforme Lück (2010), a administração escolar é composta por processos, como organização de recursos, manutenção da rotina e planejamento. Em contraste, a gestão escolar envolve, além das atividades administrativas tradicionais, aspectos mais amplos e complexos relacionados à liderança pedagógica, à articulação com a comunidade acadêmica, à gestão participativa e à promoção de uma cultura escolar de qualidade.

2.1.2 Conceituando Gestão Escolar

Segundo Libâneo (2014), a gestão escolar é vista como um elo significativo na interação entre diferentes polos identificados, como a escola e a comunidade, visando atender às necessidades dos alunos de maneira adequada, dando prioridade à colaboração como parte integrante de processos de mudança. Concentra-se na interação estabelecida dentro da escola e na sua comunidade adjacente. “O foco da gestão escolar é a relação desenvolvida dentro dos limites da escola e do seu entorno comunitário” (Honorato, 2018, p. 23). Além disso, reitera-se que é o conjunto de práticas, processos e decisões administrativas e pedagógicas realizadas no contexto de uma instituição de ensino, ela engloba uma série de atividades

relacionadas à organização, planejamento, coordenação e avaliação de todos os aspectos da vida escolar, inclui o currículo, os recursos humanos, financeiros e materiais, bem como as relações interpessoais dentro da comunidade escolar.

Com base em Lück (2009), Gestão escolar é:

O ato de gerir a dinâmica cultural da escola, afinado com as diretrizes e políticas educacionais públicas para a implementação de seu projeto político-pedagógico e comprometido com os princípios da democracia e com os métodos que organizem e criem condições para um ambiente educacional autônomo (soluções próprias, no âmbito de suas competências), de participação e compartilhamento (tomada de decisões conjunta e efetivação de resultados) e autocontrole (acompanhamento e avaliação com retorno de informações (Lück, 2009, p. 24).

Ainda conforme Lück (2009), a gestão escolar constitui-se, em uma estratégia organizadora e mobilizadora, com uma abordagem ampla e direcionada para impulsionar transformações e progresso nos métodos educacionais, visando fortalecer significativamente a formação e aprendizado dos estudantes. Mediante isso, o foco principal é garantir o avanço efetivo da aprendizagem dos alunos, capacitando-os para enfrentar os desafios complexos da sociedade contemporânea, globalizada e focada no conhecimento.

2.1.3 Dimensões da Gestão Escolar

A autora em pauta destaca dez dimensões da gestão escolar que correspondem a duas áreas principais: a dimensão organizacional e a dimensão de implementação. Segundo Lück (2009), a dimensão organizacional é dividida em quatro subcategorias: fundamentos e princípios da educação e da gestão escolar, planejamento e coordenação das tarefas escolares, monitoramento e avaliação de processos institucionais e gestão de resultados educacionais. Para Andrade (2018):

O grupo das dimensões de organização se refere à estruturação de organização do trabalho escolar com vistas à preparação, à ordenação, às condições físicas e aos recursos materiais necessários para que a ação pedagógica possa ocorrer com eficiência e eficácia, com amparo no planejamento escolar (Andrade, 2018, p. 74).

Esta abordagem é indispensável para garantir uma base coerente para o planejamento escolar, fornecendo o suporte necessário para que as atividades educativas sejam realizadas de forma eficaz e com qualidade.

Com relação à dimensão de implementação, ela está voltada para práticas educativas que promovem mudanças e transformações significativas, objetivando melhores resultados educacionais para os estudantes (Lück, 2008).

As competências de implementação envolvem a gestão democrática e participativa, gestão de pessoas, gestão pedagógica, gestão administrativa, gestão da cultura escolar e gestão do cotidiano escolar, com foco direto na promoção da aprendizagem e formação dos alunos, com qualidade social (Lück, 2009, p. 26).

As dimensões, tanto organizacionais quanto de implementação, visam estabelecer a aprendizagem e o ensino dos alunos, enfatizando a função social da escola. Embora relacionados, o foco principal ainda será a gestão educacional.

2.1.4 Aspectos da Gestão Escolar No IFPB

No âmbito do IFPB, os princípios da gestão escolar abrange um campo vasto e multifacetado, que visa diversos aspectos essenciais para garantir o bom funcionamento da instituição, o desenvolvimento acadêmico dos alunos e o alcance dos objetivos Institucionais. Para que esses objetivos sejam alcançados, a liderança educacional, a gestão de pessoas, planejamento estratégico, gestão de recursos materiais, tecnologia e inovação, são fundamentais.

Liderança no Processo Institucional Educacional e Gestão de Pessoas

Os líderes da instituição devem ser capazes de implementar mudanças eficazes, promover uma cultura de inovação e apoio ao desenvolvimento profissional contínuo dos professores. A liderança desempenha um papel fundamental na promoção de uma gestão eficaz, sendo um elemento chave para o sucesso institucional. Segundo Lück (2011, p. 145), “O exercício da liderança é fundamental no processo educacional, de modo que possa superar sua tendência reprodutivista que limita enormemente a qualidade do ensino”. Isso implica que uma gestão eficaz não só administra, mas também transforma o ambiente educativo, promovendo a melhoria contínua e a inovação pedagógicas.

Além disso, a liderança desempenha um papel essencial na promoção da equidade e inclusão nas escolas. Ao implementar políticas e práticas que reconhecem e valorizam a diversidade, líderes educacionais progressistas estabelecem um ambiente onde todos os alunos têm igualdade de oportunidades para crescer e se desenvolver (Fonseca; Silva, 2023). Esses

líderes são capazes de criar um ambiente organizacional inclusivo, onde toda a diversidade é valorizada e todos os membros são respeitados e apoiados.

As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. E para as pessoas, as organizações constituem o meio através do qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais, com um custo mínimo de tempo, de esforço e conflito (Chiavenato, 2014, p. 5).

Nesse sentido, ressalta-se a gestão de pessoas, que abrange a seleção, recrutamento, formação e gestão do corpo docente e dos colaboradores administrativos, para preservar um ambiente de trabalho produtivo e satisfatório, assegurando que estejam bem preparados e motivados para desempenhar suas funções.

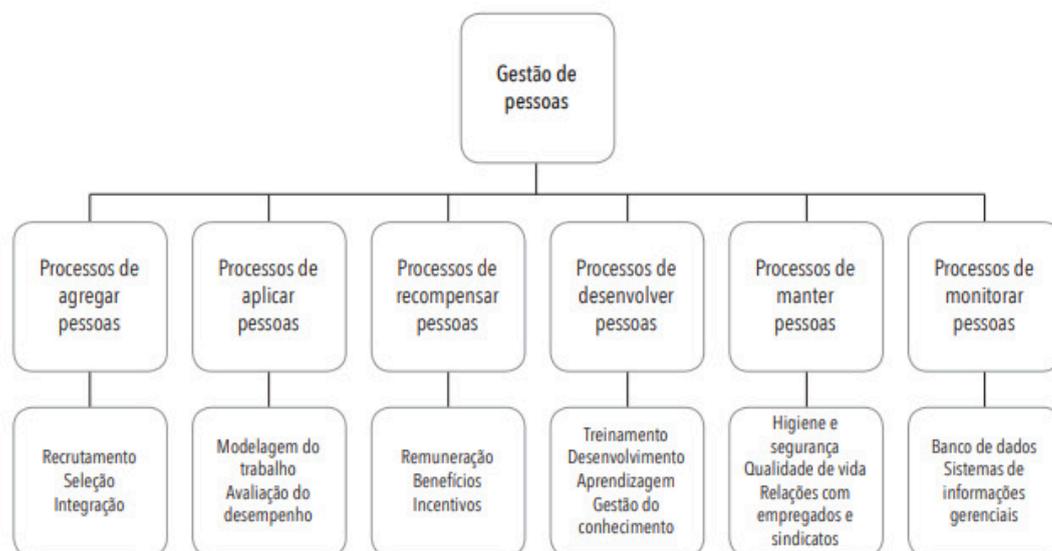
Na esfera Pública, como no IFPB, a gestão de pessoas pode ser realizada de maneira produtiva por meio de práticas alinhadas. Primeiramente, o recrutamento e seleção devem ser realizados por meio de concursos públicos e processos seletivos, assegurando e atraindo profissionais qualificados. Em seguida, é necessário investir na formação e desenvolvimento contínuo dos colaboradores, oferecendo capacitações, cursos e treinamentos que mantenham docentes e administrativos atualizados com as demandas educacionais.

Consequentemente, a avaliação de desempenho é um processo que serve para julgar ou estimar o valor, a excelência e as competências de uma pessoa ou equipe e, sobretudo, qual é a sua contribuição para o negócio da organização (Chiavenato, 2014). Por fim, a adoção de sistemas de avaliação de desempenho que proporcionem feedbacks construtivos e oportunidades de crescimento profissional é fundamental para criar um ambiente de trabalho produtivo e satisfatório. Essas ações colaboram para o desenvolvimento e o bem-estar de todos os servidores do IFPB.

Além disso, a motivação e a qualidade de vida no trabalho podem ser promovidas por meio de políticas, como o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), que visa garantir a saúde mental e condições adequadas para o desempenho das funções (Lins, 2018).

O autor em pauta destaca que a “GP é um conjunto de processos dinâmicos e interativos” (Chiavenato, 2014, p. 13). Os seis processos básicos são os seguintes:

FIGURA 1: PROCESSOS BÁSICOS DE GESTÃO DE PESSOAS



Fonte: Chiavenato, 2014, p. 14.

A gestão de pessoas é uma área altamente influenciada pela mentalidade corporativa predominante e pela cultura organizacional. Como a organização gerencia seus funcionários, define políticas de motivação, desenvolvimento e retenção de talentos, reflete seus valores e crenças. A cultura organizacional afeta o comportamento, a satisfação dos colaboradores e o alinhamento com os objetivos da empresa, influenciando o recrutamento, avaliação de desempenho e a interação da liderança com as equipes. Ela geralmente é contingencial e situacional, pois é moldada por diversos fatores, como a estrutura da organização, seus paradigmas internos, o contexto de mercado, o setor de atuação, a adoção de tecnologias automatizadas, as políticas internas, o estilo de gestão, entre muitas outras variáveis (Chiavenato, 2014).

Rememora-se, que o planejamento estratégico e a gestão de pessoas são componentes primordiais e se complementam dentro de qualquer organização. O planejamento estratégico determina os objetivos de longo prazo, as direções que a instituição deve seguir para alcançar suas metas, enquanto a gestão de pessoas garante que o capital humano esteja alinhado e capacitado para executar essas estratégias. Maximiano (2009, p. 79), enfatiza que “o processo de planejamento é a ferramenta para administrar as relações com o futuro. É uma aplicação específica do processo decisório”.

Planejamento Estratégico

O planejamento estratégico no Instituto Federal da Paraíba (IFPB), é dividido em Três níveis: estratégico, tático e operacional. Assim, seus níveis possuem funções e objetivos específicos para garantir que a instituição alcance a excelência. “O contexto organizacional deve funcionar como um colchão ou uma plataforma capaz de incentivar e impulsionar os talentos rumo à excelência” (Chiavenato, 2014, p. 48).

No nível mais alto, o nível estratégico, envolve o desenvolvimento de planos a longo prazo que definem a direção e os objetivos gerais da instituição. Este nível é responsável por formular a missão, a visão e os valores do IFPB, bem como por identificar oportunidades e ameaças no ambiente externo, além disso, possuem atividades como formulação do plano de desenvolvimento institucional (PDI), definição de metas e indicadores de desempenho, análise de cenários e tendências futuras.

Esse nível é fundamental para o sucesso de uma instituição, pois define os objetivos a longo prazo e a direção a ser seguida. No IFPB, por exemplo, ele envolve decisões sobre políticas educacionais, programas acadêmicos, inovação tecnológica e a melhoria do ambiente de trabalho. Na prática, aplicar esse nível exige visão de futuro e adaptação às mudanças, como novas demandas educacionais e as necessidades dos colaboradores, incluindo a saúde mental dos docentes. Programas como o PQVT mostram como o planejamento estratégico pode alinhar o bem-estar dos professores com os objetivos da instituição.

Diante disso, a criação de uma estratégia organizacional é relevante para qualquer instituição que busca atingir objetivos de longo prazo e manter seu crescimento. Este processo contínuo envolve a tomada de decisões atuais com base em uma análise cuidadosa do futuro, a organização sistemática das atividades necessárias para implementar essas decisões, e a medição dos resultados por meio de um feedback organizado (Drucker, 1975).

No terceiro nível está o tático, com as coordenações de cursos que administram as atividades pedagógicas e administrativas, sendo responsáveis por assegurar a qualidade do ensino; a Coordenação de Extensão e Pesquisa, que realiza e administra projetos de extensão e pesquisa, fomentando a inovação e a integração da unidade com a comunidade; e a Coordenação de Gestão de Pessoas, que se responsabiliza pelo recrutamento, treinamento e desenvolvimento do quadro de servidores da unidade. Segundo Drucker (1975), o nível tático é fundamental para a integração e coordenação das atividades organizacionais, garantindo a implementação eficaz das decisões estratégicas.

Com relação ao nível operacional, as secretarias acadêmicas prestam o atendimento ao aluno, sendo encarregadas da documentação acadêmica, matrículas e do registro de notas; o Serviço de Infraestrutura e Manutenção cuida da manutenção e conservação das instalações

físicas do campus; e a Biblioteca presta suporte informacional a alunos e professores, administrando o acervo bibliográfico e elaborando ações de incentivo à leitura e à pesquisa. A literatura enfatiza que o nível operacional é determinante para a eficácia organizacional, pois representa a "combinação de estratégia e ação" (Hrebiniak, 2006).

A estratégia organizacional constitui o mecanismo pelo qual a organização interage com seu contexto ambiental para realizar sua missão. A estratégia define o comportamento da organização em um mundo mutável, dinâmico e competitivo. E o único integrante racional e inteligente da estratégia organizacional é o elemento humano: a cabeça e o sistema nervoso da organização. O cérebro do negócio. A inteligência que toma decisões acertadas (Chiavenato, 2014, p. 56).

O planejamento estratégico no IFPB é uma abordagem abrangente e estruturada que envolve todos os níveis da instituição para garantir a excelência e o desenvolvimento contínuo. Desde a formulação de planos a longo prazo no nível estratégico até a execução das atividades diárias no nível operacional, cada camada desempenha um papel oportuno na integração e coordenação das atividades organizacionais. Este processo sistemático não apenas define a direção e os objetivos da instituição, mas também promove a inovação, a qualidade do ensino e a eficácia operacional. Através da participação ativa de todos os membros da instituição e da aplicação de metodologias consagradas, como o Balanced Scorecard, o IFPB se posiciona como uma entidade dinâmica e competitiva, capaz de enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades em um mundo em constante mudança (PDI, 2020-2024).

Gestão de Recursos Materiais e Implementação do 5s no IFPB

A administração de materiais é uma área responsável por um conjunto de atividades relacionadas à aquisição, armazenamento, movimentação, transporte e distribuição de materiais na organização. Tendo o objetivo principal de garantir abastecimento adequado de materiais ao menor custo possível, a fim de evitar desperdícios e operar com qualidade. Segundo Brandalise (2017), administração de materiais é responsável por coordenar tanto a movimentação de suprimentos quanto as exigências das operações. O propósito é fornecer o material adequado, no lugar adequado, no momento adequado e em condições utilizáveis por um preço reduzido.

No IFPB a gestão de materiais é bastante fundamental para garantir o desenvolvimento da instituição, essa gestão envolve diversas atividades e práticas que

asseguram a aquisição, manutenção e uso adequado dos recursos materiais disponíveis. Dessa forma, o planejamento é primordial para instituir as necessidades de recursos materiais, como equipamentos de laboratório, materiais didáticos, mobiliário, tecnologia da informação e outros insumos. A aquisição deve seguir as normas e procedimentos legais para garantir a transparência e a eficácia do processo. Para Oliveira (2009), o planejamento deve ser percebido como ações interligadas e correlatas para alcançar as metas pretendidas.

Consequentemente, a gestão eficiente do estoque é imprescindível para evitar desperdícios e assegurar que os materiais necessários estejam sempre disponíveis. Isso inclui o monitoramento de entrada e saída de materiais, bem como a realização de inventários periódicos. “O gerenciamento de estoque é um ramo da administração de empresas que está relacionado com o planejamento e o controle de estoques de materiais ou produtos que serão utilizados na produção ou na comercialização de bens e serviços” (Bertaglia, 2006, p. 330).

Além disso, a manutenção preventiva e corretiva dos recursos materiais é importante para prolongar a vida útil dos equipamentos e garantir seu funcionamento adequado. Isso inclui a manutenção de equipamentos de laboratório, computadores, mobiliário e infraestrutura em geral. Sob a orientação de Fausto (2017), o ciclo de vida dos equipamentos envolve toda a história do mesmo no decorrer de sua vida útil, envolvendo as etapas de concepção, definição, produção, operação e obsolescência.

Desse modo, a gestão de recursos materiais deve considerar práticas sustentáveis, como a redução do consumo de papel, a reciclagem de materiais e a utilização eficiente dos recursos energéticos. Isso contribui para a sustentabilidade ambiental e a responsabilidade social da instituição.

Brida (2019, p. 123), enfatiza que todo:

Consumo causa impacto na economia, nas relações sociais e na natureza. Ao ter consciência desses impactos na hora de escolher o que comprar, de quem comprar e definir a maneira de como descartar o que não serve mais, o consumidor pode maximizar os impactos positivos e minimizar os negativos, tornando-se um comprador consciente de fato.

Os funcionários responsáveis pela gestão de recursos materiais devem receber treinamento adequado para aquisição, controle de estoque, manutenção e práticas sustentáveis. A utilização de sistemas informatizados de gestão de recursos materiais facilita o controle e a administração, proporcionando maior agilidade e precisão. No IFPB, uma boa gestão de recursos materiais é primordial para garantir a eficiência operacional e o

desenvolvimento sustentável da instituição, atendendo às necessidades de forma econômica e responsável.

No setor de obras e engenharia do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB) - Campus João Pessoa, é determinante aprimorar a organização de tarefas, materiais, documentos e disposição de mobiliário, entre outros aspectos funcionais. Essa organização é fundamental para evitar atrasos, confusões e indefinições, contribuindo de maneira significativa para a melhoria das atividades realizadas (Santos; Silva, 2011).

Para implementar do 5S no IFPB, são necessárias medidas particulares em cinco áreas. Na organização (Uso Eficiente), o objetivo é eliminar itens dispensáveis do local de trabalho, fazendo uma avaliação inicial, categorizando materiais e descartando ou realocando o que não é necessário. O Senso de Organização (Seiton) pretende arrumar os materiais de maneira acessível, definindo lugares específicos para cada item, utilizando etiquetas e criando um sistema de codificação que facilite a localização. O Seiso (Senso de Higiene) procura manter o ambiente limpo, estabelecendo rotinas de limpeza e inspeções regulares para garantir a manutenção e a boa condição dos materiais. O Seiketsu (Senso de Padronização) foca na uniformização das práticas de organização e higiene, registrando procedimentos, elaborando guias e capacitando colaboradores para seguirem as normas estabelecidas. Finalmente, o Shitsuke (Senso de Disciplina) visa manter a ordem nas atividades do 5S, promovendo sua cultura, realizando verificações periódicas e recompensando a adesão às práticas (Santos; Silva, 2011).

A conexão do 5S com a administração de materiais é direta, pois a metodologia ajuda na organização, conservação e uso eficaz dos recursos materiais, assegurando que estejam sempre em boas condições e prontos quando necessários. Isso aprimora a gestão de materiais, diminui desperdícios e aprimora a eficiência operacional da instituição, alinhando-se com os propósitos de uma administração de materiais eficiente (Santos; Silva, 2011).

2.2 POLÍTICA EDUCACIONAL NACIONAL (ENSINO SUPERIOR)

O Ministério da Educação (MEC) desempenha um papel primordial na formulação e implementação de políticas para o ensino superior no Brasil. Entre as iniciativas mais significativas estão a recomposição orçamentária para as instituições federais de educação superior (Ifes), a ampliação do Programa Universidade para Todos (Prouni) e a atualização do

Fundo de Financiamento Estudantil (FIES), que buscam democratizar o acesso ao ensino superior e reduzir desigualdades (Ministério da Educação, 2023).

O Prouni, criado em 2004, oferece bolsas de estudo integrais e parciais em instituições privadas para estudantes de baixa renda, enquanto o FIES facilita o financiamento estudantil, especialmente para estudantes de baixa renda (Ministério da Educação, 2024). Além disso, o programa Mais Médicos, em parceria com instituições de ensino, visa melhorar a formação e a capacitação de profissionais de saúde, contribuindo para o fortalecimento do sistema de saúde em regiões carentes (Ministério da Educação, 2024).

O ensino superior no Brasil está estruturado em um sistema de ensino complexo e diversificado, regulamentado por diligências constitucionais e leis, abrangendo universidades, centros universitários, faculdades e outros estabelecimentos de ensino, tanto públicos quanto privados. Segundo Fernandes (2024), a Constituição Federal de 1988 trouxe avanços significativos, como a garantia do acesso à educação gratuita e a implementação da gestão democrática nas instituições públicas de ensino.

A Lei de Diretrizes e Bases de Educação Nacional (LDB) n.º 9.394/96 regulamenta as diretrizes gerais para educação superior, enfatizando a gestão democrática e a participação da comunidade acadêmica na elaboração de projetos pedagógicos e políticas institucionais. Segundo Dourado (2012), essas mudanças foram impulsionadas por movimentos sociais e pela criação do Conselho Nacional de Educação (CNE), que visa assegurar a gestão democrática nas instituições públicas.

Dessa forma, fica evidente a importância da governança democrática no contexto das instituições de ensino superior. A lei estipula que os sistemas educativos devem definir normas específicas para garantir a participação ativa dos profissionais da educação, das escolas e das comunidades na preparação e implementação de projetos pedagógicos e política institucionais. Esta abordagem visa incentivar uma liderança mais inclusiva, transparente e participativa, envolvendo todos os setores da comunidade na tomada de decisões e no diálogo de valores.

2.2.1 Avaliação e Qualidade do Ensino Superior

A Revisão contínua da qualidade do ensino superior é importante para as instituições, principalmente aquelas que buscam oferecer um ensino de qualidade, e também buscam contribuir para o desenvolvimento econômico do país, ao preparar os estudantes para

enfrentarem os desafios do mercado de trabalho. No contexto brasileiro a avaliação do ensino superior envolve alguns indicadores e métricas.

O Sistema Nacional de Avaliação da Educação do Ensino Superior (Sinaes) que foi instaurado pela Lei n.º 10.861, de 14 de abril de 2004, avalia a qualidade do ensino superior no Brasil por meio de três pilares: Avaliação das Instituições de Ensino Superior (IES), Avaliação dos Cursos de Graduação e Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade).

O sistema tem o objetivo de avaliar a graduação, valorizando aspectos que ofertam melhoria na qualidade da educação superior e na formação acadêmica dos estudantes brasileiros. As avaliações realizadas no âmbito desse sistema aferem a qualidade das Instituições de Educação Superior, dos cursos de graduação e do desempenho dos estudantes (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2023).

A avaliação das instituições de Ensino Superior (IES), tem o propósito de qualificar a organização didática-pedagógica, infraestrutura e corpo docente da IES. As instituições são submetidas a um método de avaliação periódica para obter ou renovar o reconhecimento dos cursos, necessário à continuidade da oferta. Este método inclui uma avaliação presencial, que resulta num relatório da comissão avaliadora e no conceito do curso (CC), classificado em cinco níveis (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2017).

Ademais, ressalta-se a avaliação dos cursos de graduação, que visa avaliar a proposta pedagógica, currículo, infraestrutura e qualificação do corpo docente dos cursos de graduação. O instrumento de avaliação utilizado considera três dimensões principais, cada uma com peso específico no cálculo do CC: Organização Didático-Pedagógica: Peso 30, Corpo Docente e Tutorial: Peso 40, Infraestrutura: Peso 30 (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2017).

O Ciclo Avaliativo do Enade define as áreas de avaliação e os cursos associados a elas. Esses indicadores são classificados em uma escala contínua de cinco níveis. O Ciclo Avaliativo do Enade compreende a avaliação periódica de cursos de graduação, com referência nos resultados trienais de desempenho de estudantes (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2024). “O Conceito Enade é um indicador de qualidade que avalia os cursos por intermédio dos desempenhos dos estudantes no Enade. Seu cálculo e sua divulgação ocorrem anualmente para os cursos com pelo menos dois estudantes concluintes participantes do exame, (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2020).

Conseqüentemente, o Sinaes, ao inserir a Avaliação de Instituições de Ensino Superior (IES), a Avaliação dos Cursos de Universitários e o Exame de Desempenho Avaliado (Enade), proporciona uma conduta vasta e integrada para avaliar a qualidade do ensino superior no Brasil, não só promove a melhoria contínua do ensino superior, mas também colabora significativamente para a formação de profissionais qualificados, preparados para as adversidades do mercado de trabalho e para o exercício da cidadania.

2.3 DOCUMENTOS NORTEADORES NACIONAIS E INSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO ENSINO SUPERIOR

No contexto do ensino superior, é imprescindível estabelecer as diretrizes tanto em âmbito nacional quanto institucional, visando garantir a qualidade e a relevância dos programas educacionais oferecidos. No Instituto Federal da Paraíba (IFPB), esse questionamento é ainda mais necessário, permitindo com que a instituição se alinhe com as políticas educacionais do país, a necessidade de atender às questões específicas da comunidade acadêmica e da região.

Nesse sentido, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), Lei n.º 9.394/96, institui como um dos principais documentos norteadores da educação brasileira, estende-se da educação básica até a educação superior. No âmbito do IFPB, a LDB estabelece diretrizes fundamentais que organizam o funcionamento dos cursos de graduação e pós-graduação (Lei de Diretrizes e Bases da Educação, 1996). O Art. 53 enfatiza a autonomia das instituições de ensino superior, oportunizando ao IFPB seus próprios regimentos e planos de desenvolvimentos, no qual permite adaptações referente a demandas locais e regionais. Conforme o Art. 53 da Lei n.º 9.394/96 da LDB:

No exercício de sua autonomia, são asseguradas às universidades, sem prejuízo de outras, as seguintes atribuições: I - criar, organizar e extinguir, em sua sede, cursos e programas de educação superior previstos nesta Lei, obedecendo às normas gerais da União e, quando for o caso, do respectivo sistema de ensino; (Regulamento) II - fixar os currículos dos seus cursos e programas, observadas as diretrizes gerais pertinentes; III - estabelecer planos, programas e projetos de pesquisa científica, produção artística e atividades de extensão; IV - fixar o número de vagas segundo a capacidade institucional e as exigências do seu meio; V - elaborar e reformar os seus estatutos e regimentos em consonância com as normas gerais atinentes; VI - conferir graus, diplomas e outros títulos; VII - firmar contratos, acordos e convênios; VIII - aprovar e executar planos, programas e projetos de investimentos referentes a obras, serviços e aquisições em geral, bem como administrar rendimentos conforme dispositivos institucionais; IX - administrar os rendimentos e deles dispor na forma prevista no ato de constituição, nas leis e nos respectivos estatutos; X - receber

subvenções, doações, heranças, legados e cooperação financeira resultante de convênios com entidades públicas e privadas (BRASIL, 1996).

Nesse sentido, a autonomia permite que IFPB apresente um ambiente dinâmico e inovador, que é capaz de contribuir de forma eficaz e ágil às necessidades acadêmicas e a comunidade paraibana, destaca-se ainda o fato dos cursos e programas estarem alinhados ao mercado de trabalho, com intuito de promover a pesquisa e extensão para garantir uma educação inclusiva e igualdade de acesso elevados para todos os alunos, dispendo de uma educação de excelência.

Com relação ao artigo Art. 54, ele estabelece que “as universidades mantidas pelo Poder Público gozarão, na forma da lei, de estatuto jurídico especial para atender às peculiaridades de sua estrutura, organização e financiamento pelo Poder Público, assim como dos seus planos de carreira e do regime jurídico do seu pessoal (Brasil, 1996).

§ 1º No exercício da sua autonomia, além das atribuições asseguradas pelo artigo anterior, as universidades públicas poderão: I - propor o seu quadro de pessoal docente, técnico e administrativo, assim como um plano de cargos e salários, atendidas as normas gerais pertinentes e os recursos disponíveis; II - elaborar o regulamento de seu pessoal conforme as normas gerais concernentes; III - aprovar e executar planos, programas e projetos de investimentos referentes a obras, serviços e aquisições em geral, conforme os recursos alocados pelo respectivo Poder mantenedor IV - elaborar seus orçamentos anuais e plurianuais; V - adotar regime financeiro e contábil que atenda às suas peculiaridades de organização e funcionamento; VI - realizar operações de crédito ou de financiamento, com aprovação do Poder competente, para aquisição de bens imóveis, instalações e equipamentos; VII - efetuar transferências, quitações e tomar outras providências de ordem orçamentária, financeira e patrimonial necessárias ao seu bom desempenho. § 2º Atribuições de autonomia universitária poderão ser estendidas a instituições que comprovem alta qualificação para o ensino ou para a pesquisa, com base em avaliação realizada pelo Poder Público (Constituição da República Federativa do Brasil, 1996).

O Artigo 54 reconhece a capacidade das universidades federais e dos institutos de pesquisa, como o IFPB, de determinar seu destino acadêmico e administrativo em questões pedagógicas, científicas, administrativas e financeiras, sem a intervenção direta das autoridades estaduais. Isto significa que as instituições de ensino têm o direito de desenvolver os seus próprios projetos pedagógicos, criar cursos e programas conforme as necessidades e missão da instituição e gerir os seus recursos de forma autônoma dentro dos limites estabelecidos pela lei.

A LDB permite que o IFPB Tenha flexibilidade na organização dos Programas de graduação e pós-graduação que podem ser adaptados às necessidades específicas acadêmicas

e do mercado de trabalho. O Art. 9 e o Art. 44 sustentam que os programas de graduação e pós-graduação podem ser adaptados às exigências acadêmicas e do mercado de trabalho. Isto permite que as instituições criem currículos e planos de aprendizagem que atendam às necessidades educacionais e profissionais atuais (Brasil, 1996).

2.3.1 Plano Nacional de Educação

O Plano Nacional de Educação (PNE) é uma lei que estabelece diretrizes, metas e estratégias para a política educacional brasileira por um período de dez anos. A versão mais recente é a Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014, que define 20 metas para diferentes níveis e modalidades de ensino, dispondo da educação básica e a superior.

Diante disso, as metas evidenciam o acesso à inclusão para elevar a taxa bruta de matrícula na educação superior para 50% e a taxa líquida para 30% da população entre 18 a 24 anos. Além disso, busca-se elevar e melhorar a qualidade dos cursos, e a formação dos professores do sistema de educação superior para 75% sendo no mínimo 35% doutores. Ademais, promove a criação de novas instituições e campi universitários em regiões menos atendidas e fortalece os mecanismos de avaliação e promover maior transparência (Ministério da Educação, 2014).

Outrossim, o PNE ressalta a expansão e interiorização, promove a criação de novas instituições e campi universitários em regiões menos atendidas, como forma de democratizar o acesso. Inovação e pesquisa: Incentiva o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão que respondam às necessidades locais e regionais. Avaliação e transparência: Fortalece os mecanismos de avaliação institucional e de cursos, promovendo maior transparência e prestação de contas (Ministério da Educação, 2014).

O PNE reforça a importância da avaliação institucional e da transparência, visando uma maior prestação de contas e melhoria contínua dos cursos oferecidos (Ministério da Educação, 2014).

Essas normas visam democratizar o acesso, promover a inclusão social, e alinhar os cursos ao mercado de trabalho, garantindo uma educação de relevância. Essas diretrizes são essenciais para que o Instituto Federal da Paraíba (IFPB) se alinhe às políticas educacionais nacionais, contribuindo para a formação de qualidade e o desenvolvimento socioeconômico da região.

2.3.2 DOCUMENTOS NORTEADORES INSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO ENSINO SUPERIOR NO IFPB

No Instituto Federal da Paraíba (IFPB), o foco das atividades acadêmicas, administrativas e de extensão é pautada por uma série de documentos institucionais que garantem a qualidade dos cursos ofertados. Alguns dos principais documentos políticos que orientam as ações e atividades do IFPB são destacados abaixo.

Plano de Desenvolvimento Institucional do IFPB

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFPB, é um documento estratégico que orienta as ações da instituição em diversas áreas, incluindo ensino, pesquisa, extensão, gestão e infraestrutura, destaca os principais objetivos, diretrizes e metas da instituição para um período determinado, buscando promover o crescimento e a consolidação do IFPB como uma referência em educação profissional, tecnológica e humanística (Plano de Desenvolvimento Institucional IFPB, 2020-2024). Nesse Sentido o Instituto Federal da Paraíba (2023), destaca que:

A missão institucional dispõe de Oferecer educação profissional, tecnológica e humanística em todos os níveis e modalidades através do Ensino, Pesquisa e Extensão, visando formar cidadãos capacitados para o mercado de trabalho e para contribuir na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática. A visão da instituição é ser uma instituição de excelência na promoção do desenvolvimento profissional, tecnológico e humanístico de forma ética e sustentável, beneficiando a sociedade, alinhado às regionalidades em que está inserido.

Os objetivos estratégicos definidos no PDI incluem a expansão da oferta de cursos, a melhoria da infraestrutura, o fortalecimento da pesquisa e da extensão, e a promoção da internacionalização. Esses objetivos refletem o compromisso do IFPB com a excelência educacional e a inclusão social. O IFPB atua em diversas áreas, como educação profissional e tecnológica, ensino superior, educação básica, e educação a distância. Essas áreas de atuação são fundamentais para atender às demandas do mercado de trabalho e para promover o desenvolvimento regional e nacional, (Plano de Desenvolvimento Institucional do IFPB, 2020-2024).

As diretrizes pedagógicas do IFPB focam na integração entre teoria e prática, interdisciplinaridade e metodologias ativas, garantindo uma formação sólida para os

estudantes. O PDI estabelece metas e indicadores de desempenho para aumentar a oferta de cursos, melhorar a empregabilidade dos egressos e fortalecer parcerias com o setor produtivo. Ademais, dispõe de estratégias de gestão e governança para assegurar eficiência administrativa, transparência e participação acadêmica nos processos decisórios. Entre os desafios e oportunidades, destacam-se a sustentabilidade, inclusão digital e fortalecimento de parcerias, visando sempre oferecer educação de qualidade (Plano de Desenvolvimento Institucional do IFPB, 2020-2024).

O público do IFPB é composto por estudantes interessados em adquirir conhecimentos técnicos, profissionais e humanísticos, desde o ensino médio, ensino superior até pós-graduação, preparando-se para o mercado de trabalho. A instituição oferece uma variedade de cursos, incluindo formação inicial e continuada, ensino médio, cursos técnicos, superiores e de extensão, proporcionando educação de qualidade a pessoas de diferentes níveis socioeconômico.

Entre as iniciativas destacadas pelo IFPB, está o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), desde o final de 2017, o Instituto Federal da Paraíba aprovou sua Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho por meio da Resolução n.º 151/2017-CS. Este documento foca na criação de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar físico, mental e emocional dos servidores e colaboradores (Lins, 2018).

Diante disso, a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFPB, é aplicável a todas as suas unidades, baseia-se nos seguintes princípios: I - Acesso universal aos programas de saúde. II - Ações equitativas, sem preconceitos ou privilégios. III - Transparência na divulgação dos programas. IV - Integração entre setores. V - Valorização do servidor para um ambiente de trabalho saudável. VI - Alinhamento com a missão e valores institucionais, promovendo desenvolvimento ético e sustentável (Lins, 2018).

Entre as ações estão a realização de Exames Médicos Periódicos e outras iniciativas planejadas pela Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGEP), como a criação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP) e uma campanha de saúde bucal (Lins, 2018).

A CISSIP desempenha um papel primordial para na promoção da saúde e segurança dos servidores públicos, atuando como órgão consultivo e fiscalizador que visa à prevenção de riscos à saúde no ambiente laboral (Fundacentro, 2020).

Resolução n.º 151- CS, de 17 de novembro de 2017

Do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), estabelece uma política abrangente de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho, refletindo o compromisso da instituição com o bem-estar de seus servidores. A resolução define diretrizes que visam promover a saúde física e mental, abordando a proteção de doenças, o combate ao estresse e ao burnout, e a promoção de práticas saudáveis. Além disso, a abordagem holística inclui ações como atividades físicas, campanhas de conscientização e apoio psicológico, além da criação de comissões para monitorar e avaliar continuamente o clima organizacional e as iniciativas implementadas (Instituto Federal da Paraíba, 2017).

A política também reforça a importância da articulação entre diferentes setores do IFPB, garantindo a integração necessária para a implementação efetiva das ações propostas. Com isso, a resolução busca criar uma cultura institucional que valorize a saúde e o bem-estar, fortalecendo o vínculo dos servidores com a instituição e contribuindo para um ambiente de trabalho mais humano e produtivo (Instituto Federal da Paraíba, 2017).

Regimento Geral do IFPB

Além do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), outro documento muito importante é o Regime Geral do IFPB. Este Documento estabelece a estrutura organizacional da instituição, define as competências dos órgãos colegiados, como o Conselho superior e os conselhos de ensino, pesquisa e extensão, e detalha as normas acadêmicas e administrativas específicas do IFPB (Regime Geral do IFPB, 2018).

Art. 1º. Este Regimento Geral estabelece normas complementares ao Estatuto do Instituto Federal de Educação, Ciência e tecnologia da Paraíba (IFPB), publicado no Diário Oficial da União em 02 de fevereiro de 2016, e visa disciplinar a organização e o funcionamento dos órgãos e unidades administrativas, bem como o rito dos procedimentos e serviços da Instituição (Regime Geral do IFPB, 2018, p. 21).

Este documento destaca também diretrizes de apoio a pesquisa, ensino e extensão, ressaltando a inclusão dessas áreas primordiais para o desenvolvimento institucional e regional. Outrossim, dispõe de políticas de inclusão e permanência estudantil que garantem o acesso, a continuidade e o sucesso acadêmico dos estudantes, incluindo medidas de assistência estudantil e apoio psicopedagógico.

Portanto, o documento aborda os processos de avaliação e melhoria contínua, descrevendo os mecanismos utilizados pelo IFPB para avaliar continuamente a qualidade

acadêmica e administrativa da instituição, conforme exigências de órgãos reguladores e diretrizes institucionais (Regime Geral do IFPB, 2018).

Projeto político pedagógico e Diretrizes Nacionais do curso de Administração

A Resolução CNE/CES n.º 4/2005 estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Administração, incluindo perfil do formando, competências, componentes curriculares, estágio supervisionado, atividades complementares e sistema de avaliação.

O Projeto Pedagógico do Curso (PPC) de Bacharelado em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), campus João Pessoa, destaca os objetivos, a estrutura curricular, os métodos de ensino e as diretrizes do curso. O curso forma profissionais capacitados para gerenciar, planejar, assessorar e realizar consultorias em organizações dos setores público, privado e do terceiro setor, progredindo suas habilidades de liderança, negociação e comunicação (Silva *et al.*, 2010).

O Curso de Administração tem por objetivo desenvolver a capacidade do graduando em Administração para analisar criticamente as organizações antecipando e promovendo suas mudanças, além da competência para empreender, internalizando valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional (Silva *et al.*, 2010, p. 6).

Diante disso, o PPC visa formar gestores com sentido de responsabilidade social, justiça e ética, capazes de antecipar e promover a mudança organizacional. Atende à crescente demanda por profissionais qualificados no competitivo mercado global e complementa a formação de técnicos e profissionais de nível médio da região. A carga horária total do curso é de 3.238 horas, incluindo disciplinas obrigatórias, disciplinas supervisionadas e atividades acadêmicas complementares, proporcionando uma formação sólida e completa (Silva *et al.*, 2010).

O Curso de Administração do IFPB utiliza temas transversais e atividades acadêmicas curriculares complementares (AACC) para desenvolver competências práticas e teóricas. A coordenação é do Colegiado do Curso, composto por um coordenador, quatro professores permanentes e um representante discente, garantindo a qualidade da formação. São oferecidas 40 vagas por semestre, preenchidas via vestibular ou ENEM. O estágio supervisionado obrigatório aplica o conhecimento teórico em prática. O PPC assegura uma formação de alta

qualidade, alinhada com as necessidades do mercado e diretrizes nacionais (Silva *et al.*, 2010).

2.4 SAÚDE MENTAL

A saúde mental refere-se ao bem-estar emocional, psicológico e social de um indivíduo, impactando a maneira de pensar, sentir e agir. Segundo a Organização Mundial da Saúde (2024), a saúde mental é “um estado de bem-estar mental que permite às pessoas lidar com as tensões da vida, perceber suas habilidades, aprender bem e trabalhar bem, e, além disso, contribuir para sua comunidade”. Este conceito evidencia a importância de um equilíbrio saudável entre vários entendimentos da vida de uma pessoa, não se limitando apenas à ausência de doenças mentais.

A Constituição Brasileira (1988), em seu Art.196, determina que a saúde é um direito de todos e dever do Estado, mediante políticas sociais e econômicas, permite o acesso universal e igualitário aos serviços e ações promocionais, de proteção e recuperação, além da redução do risco de doenças e outras patologias.

Em 2019, cerca de 970 milhões de pessoas em todo o mundo enfrentavam transtornos mentais, com a ansiedade e a depressão sendo os mais prevalentes. Essas condições podem impactar negativamente diversos aspectos da vida, incluindo relacionamentos com familiares, amigos e a comunidade. Elas também podem levar a problemas acadêmicos e profissionais. Globalmente, os transtornos mentais são responsáveis por 1 em cada 6 anos vividos com deficiência. Pessoas com condições graves de saúde mental têm uma expectativa de vida reduzida em 10 a 20 anos em comparação com a população geral. Além disso, essas condições aumentam o risco de suicídio e violações de direitos humanos. As consequências econômicas dos transtornos mentais são consideráveis, com perdas de produtividade superando amplamente os custos diretos do tratamento (OMS, 2024).

A saúde mental pode ser influenciada por uma variedade de fatores, que vão desde aspectos individuais até questões familiares, comunitárias e estruturais. Embora muitas pessoas demonstrem resiliência, aquelas expostas a circunstâncias adversas, como pobreza, violência, incapacidade e desigualdade, correm um maior risco de desenvolver problemas de saúde mental (OMS, 2024).

A prevenção e o tratamento de problemas de saúde mental podem incluir terapia, medicamentos e intervenções comunitárias. Estratégias de promoção da saúde mental e

prevenção são essenciais para reduzir a prevalência de transtornos mentais e melhorar a qualidade de vida das pessoas afetadas. No entanto, o estigma em torno dos transtornos mentais continua sendo um grande desafio. Aumentar a conscientização e a educação sobre saúde mental é fundamental para promover a aceitação e combater o estigma associado a essas condições.

2.4.1 Políticas Nacionais da Saúde

A saúde mental dos professores do ensino superior é uma questão cada vez mais debatida, especialmente diante das crescentes demandas educacionais e pressões administrativas que caracterizam o ambiente acadêmico. No Brasil, várias políticas nacionais visam promover a saúde e o bem-estar no ambiente de trabalho, incluindo a saúde mental dos docentes. Entre elas, destaca-se a Política Nacional de Promoção da Saúde (PNPS), instituída pela Portaria n.º 2.446/2014, que visa melhorar a qualidade de vida e reduzir vulnerabilidades relacionadas a fatores psicossociais, econômicos, e ambientais no local de trabalho. No contexto educacional, a PNPS pode ser utilizada como um arcabouço para o desenvolvimento de programas específicos de promoção da saúde mental para os professores, abordando a prevenção do estresse e do burnout, que são condições comuns entre os docentes (Ministério da Saúde, 2021).

Outro importante instrumento é a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), estabelecida pela Portaria n.º 198/GM, de 13 de fevereiro de 2004. Embora originalmente voltada para profissionais de saúde, seus princípios podem ser adaptados ao contexto educacional, promovendo a formação contínua de docentes em técnicas de resiliência e gestão do estresse. Isso se torna especialmente relevante em um cenário onde os professores frequentemente enfrentam pressões relacionadas ao desempenho acadêmico e à gestão de sala de aula (Ministério da Saúde, 2022).

A Política Nacional de Humanização (PNH), conhecida como HumanizaSUS, também oferece diretrizes valiosas para a criação de um ambiente de trabalho mais acolhedor e respeitoso, que são princípios aplicáveis à gestão de docentes no ensino superior. Promover a humanização das relações de trabalho pode contribuir para a construção de um ambiente acadêmico que apoie a saúde mental dos professores, reduzindo os níveis de estresse e ansiedade associados à carreira docente (Ministério da Saúde, 2010).

No Instituto Federal da Paraíba (IFPB), essas políticas nacionais encontram eco em iniciativas institucionais como o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), que

visa especificamente a saúde mental dos professores, promovendo ações preventivas e oferecendo suporte para lidar com questões como estresse ocupacional e burnout (Plano de Desenvolvimento Institucional do IFPB, 2020-2024). A implementação dessas políticas e programas, no entanto, enfrenta desafios, como a escassez de recursos e a falta de profissionais especializados, como psicólogos, para oferecer o suporte necessário. Ainda assim, a contínua adaptação e avaliação dessas políticas são essenciais para atender às necessidades dos docentes e garantir um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

2.4.2 Trabalho docente

No contexto educacional, a saúde mental dos docentes é um tema indispensável para garantir um ambiente produtivo e saudável. Segundo Cau -Bareille (2014, p. 65), “seja qual for o nível de ensino, o estudo do trabalho docente revela um trabalho exigente, difícil, uma atividade multifuncional que implica uma mobilização física, afetiva e subjetiva permanente”. Essa definição ressalta a complexidade e a intensidade do trabalho docente, o que pode ter um grande efeito no bem-estar emocional e psicológico dos professores.

No Instituto Federal da Paraíba (IFPB), vários aspectos relacionados à infraestrutura e a qualidade do ambiente de trabalho têm contribuído para o estresse e insatisfação entre os professores. Problemas específicos, como a falta de infraestrutura adequada, manutenção deficiente de equipamentos e condições insatisfatórias de limpeza, afetam a saúde mental dos docentes. A infraestrutura inadequada das salas de aula é uma preocupação significativa. Problemas como buracos no teto e outras condições estruturais precárias não apenas comprometem a segurança dos docentes e alunos, mas também geram um ambiente de trabalho estressante e inseguro. Essas condições podem causar preocupação constante e distração durante as aulas, impactando negativamente o bem-estar dos professores (Borsoi, 2012).

Além disso, a sobrecarga de trabalho, demandas burocráticas, falta de recursos, equipamentos, e a movimentação de materiais pesados têm afetado desfavoravelmente a saúde dos professores. Equipamentos tecnológicos, como computadores, projetores e sistemas de ar condicionado, são necessárias para as atividades pedagógicas. Quando esses equipamentos estão em mau estado ou não estão bem mantidos, os professores enfrentam dificuldades adicionais, o que pode aumentar o estresse e a frustração. Viegas (2022), destaca

que a sobrecarga do trabalho docente, agravadas por condições inadequadas e manutenção deficiente de recursos, desfavorece a saúde mental dos professores.

Quando se trata das condições de infraestrutura predial e de equipamentos não tecnológicos - responsabilidade exclusiva da administração superior da universidade -, a situação se modifica. Aqui o contraste é brutal: salas e laboratórios com computadores de última geração convivendo com mesas, armários e aparelhos de ar-condicionado antigos e em más condições de conservação; salas de aula de alguns departamentos equipadas com *datashow*, computador, TV e DVD e, ao mesmo tempo, com ventiladores ruidosos, lâmpadas queimadas, janelas e portas que não se fecham adequadamente. São as características problemáticas das condições de trabalho que mais chamam a atenção dos docentes e que, em parte, tornam seu trabalho motivo de descontentamento, desânimo, cansaço e, até, de sofrimento (Borsoi, 2012, p. 92).

Uma situação significativa que reforça a compreensão dos docentes sobre a precarização do trabalho é o relato frequente da necessidade de ministrarem aulas em volume de voz elevado, o que tem gerado comprometimentos no desempenho vocal. As condições laborais, associadas à sobrecarga de trabalho, às exigências de alta produtividade e ao ambiente competitivo, contribuem para que os professores manifestem predominantemente sentimentos negativos em relação à atividade docente e à própria instituição universitária (Borsoi, 2012). No ponto de vista de Morcef, Oliveira e Trindade (2018, p. 44), as reclamações mais recorrentes dos professores, referem-se:

Ao uso da voz, sendo muito frequentes patologias e distúrbios de voz nesses profissionais, fazendo-se necessária intervenção fonoaudiológica, além de problemas musculoesqueléticos associados à manutenção de uma postura corporal inadequada para o ensino, incluindo-se o peso dos materiais carregados durante o deslocamento no emprego, problemas psicossomáticos e de saúde mental, agravados pela indisciplina dos alunos e falta de reconhecimento e valorização do trabalho do professor diante da sociedade.

A Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e o Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) são problemas causados pelo uso excessivo das estruturas musculares e esqueléticas e tempo inadequado para recuperação. Esses distúrbios são caracterizados pelo aparecimento de diversos sintomas, que, geralmente, surgem em estágios avançados e afetam, sobretudo, os membros superiores, como dor, sensação de fadiga e pressão. As lesões mais frequentes são as do ombro e as inflamações em articulações e tecidos que revestem os tendões (Ministério da Saúde, 2024). Além disso. Há evidências de que a alta demanda no trabalho, o estresse, a baixa percepção de bem-estar e a depressão estão estatisticamente associadas a uma maior ocorrência de distúrbios LER/DORT. A depressão é um causador de

dor no pescoço (cervicalgia) entre trabalhadores que apresentam maior absenteísmo e afastamento prolongado devido a LER/DORT e transtornos mentais (Bandini, 2024).

Diante do exposto, é oportuno aprofundar a discussão sobre como essas condições também impactam a saúde mental dos docentes de outras maneiras. A direção, o estresse e a síndrome de burnout são questões prevalentes que necessitam de uma análise detalhada. Esses transtornos não apenas comprometem o bem-estar individual dos professores, mas também afetam a qualidade do ensino e o ambiente educacional.

2.4.3 Estresse ocupacional, síndrome Burnout e Depressão

Diante das circunstâncias de condições inadequadas e sobrecarga de trabalho, não é espantoso que os docentes desenvolvam e apresentem transtornos mentais, como estresse, síndrome burnout e depressão. Tais transtornos são regularmente desencadeados pelo aumento de pressões e obrigações do ambiente laboral, além da ausência de suporte adequado.

O estresse crônico pode levar a exaustão física e emocional, afetando a capacidade dos professores de desenvolverem suas atividades de forma competente. Segundo Leiter e Maslach (2016), a síndrome de burnout, descrita por exaustão emocional, despersonalização e a percepção de insatisfação em relação às conquistas pessoais, são especialmente comuns entre os educadores, em razão do estresse inerente às suas rotinas diárias. Esses transtornos são frequentemente associados a combinação de altas demandas emocionais e a sensação de não conseguir cumprir todas as exigências.

A depressão também é um problema relevante entre os professores, sendo frequentemente associada ao sentimento de falta de reconhecimento e às condições inadequadas de trabalho. A depressão pode surgir como uma resposta ao estresse constante e à insatisfação profissional, causando sintomas como tristeza profunda, perda de interesse em atividades anteriormente prazerosas e dificuldade de concentração (Silva et al., 2023). Com isso, esses sintomas não somente afetam a saúde mental dos docentes, como também afetam a qualidade do ensino oferecido aos alunos.

Além disso, a falta de reconhecimento e a ausência de suporte institucional agravam a situação, criando um ambiente de trabalho desfavorável que mantém o ciclo de estresse e insatisfação. É fundamental que as instituições educacionais reconheçam esses desafios e implementem medidas de suporte, como programas de saúde mental e melhorias na dinâmica de trabalho, para promover um ambiente mais saudável e produtivo para os docentes.

2.4.4 Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT)

A política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Decreto GM/MS nº 1.823/ 2012) estabelece diretrizes norteadoras e estratégias para as três esferas da gestão do SUS (Federal, estadual, municipal), para desenvolverem as condutas sobre a saúde ocupacional, focando na vigilância que visa promover e proteger a saúde dos colaboradores (Ministério da Saúde, 2022).

A saúde do trabalhador no SUS ocorre a partir da articulação de ações individuais de assistência e de recuperação dos agravos, com ações coletivas, de promoção, de prevenção, de vigilância dos ambientes, processos e atividades de trabalho, e de intervenção sobre os fatores determinantes da saúde dos trabalhadores; ações de planejamento e avaliação com as práticas de saúde; o conhecimento técnico e os saberes dos trabalhadores (Ministério da saúde, 2022).

Esta política surge como resposta à necessidade de fortalecer a saúde ocupacional no Brasil, correlacionando com as diretrizes internacionais sobre o tema, ela visa promover e proteger a saúde dos trabalhadores por meio de ações articuladas de assistência individual e coletiva, prevenção, vigilância dos ambientes de trabalho, e mediação nos fatores que afetam a saúde laboral (Ministério da Saúde, 2022).

Uma das estratégias mais importantes da PNSTT é a competência das equipes de saúde por meio de métodos de ensino contínua baseadas em conteúdos e experiências concretas que favoreçam a integração do Controle da Saúde Ocupacional com os demais componentes da supervisão da Saúde Laboral e a Rede de Atenção à Saúde (RAS), com destaque na Atenção Primária (Hennington; Santos E Pasche, 2024).

Os objetivos específicos da PNSTT englobam a redução de acidentes de trabalho, a precaução de doenças ocupacionais e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis. Dessa forma, para alcançar esses objetivos, a política exige a integração das ações de vigilância em Saúde do Trabalhador com os demais componentes do acompanhamento da saúde do trabalhador e a Rede de Atenção à Saúde (RAS), com ênfase na Atenção Primária. Além disso, destaca-se a necessidade de capacitação contínua das equipes de saúde, por métodos educativos que favoreçam essa integração, superpondo a Estratégia Saúde da Família, sem negligenciar os serviços de urgência e atenção especializada (Hennington; Santos e Pasche, 2024).

A execução da PNSTT enfrenta dificuldades, como falta de recursos e necessidade de capacitação, mas oferece oportunidades imprescindíveis para melhorar o bem-estar dos

trabalhadores. Quando bem aplicada, pode transformar a gestão em saúde ocupacional e servir de modelo para outras instituições. Além disso, articula-se com outras políticas de saúde, como a Política Nacional de Atenção Básica, aumentando a eficiência do SUS na promoção da saúde dos trabalhadores e garantindo uma abordagem mais integrada à saúde ocupacional.

2.4.5 Lei n.º 13.819/2019, que institui a Política Nacional de Prevenção da Automutilação e do Suicídio

A Lei n.º 13.819, sancionada em 17 de março de 2019, institui a Política Nacional de Prevenção da Automutilação e do Suicídio no Brasil. Esta legislação estabelece diretrizes para a criação e implementação de políticas públicas destinadas à prevenção dessas práticas e à promoção da saúde mental. Para os docentes em instituições de ensino, a lei é de total relevância, pois contribui para a criação de um ambiente mais saudável e seguro (Brasil, 2019).

Mediante isso, torna-se importante para os professores porque prioriza a promoção da saúde mental e a precaução de suicídio e automutilação. As instituições de ensino são estimuladas a desenvolver políticas e programas específicos para apoiar a saúde mental dos docentes, criando um ambiente que favoreça o bem-estar e a segurança emocional.

Outrossim, a legislação destaca a colaboração entre diferentes esferas do governo, organizações da sociedade civil e instituições educacionais. Essa junção pode resultar soluções eficazes de recursos e práticas voltadas para o suporte à saúde mental dentro das instituições de ensino, beneficiando diretamente os professores, outra condição pertinente da lei é a capacitação e sensibilização. As instituições de ensino são orientadas a capacitar seus funcionários para detectar sinais de risco e oferecer o suporte adequado, incluindo estratégias para lidar com crises de saúde mental e proporcionar apoio aos colegas e alunos (Brasil, 2019).

A Lei também demanda o desenvolvimento de políticas e programas específicos voltados para a prevenção da automutilação e do suicídio, o que implica na criação de estratégias e recursos destinados a apoiar a saúde mental dos docentes. Com isso, espera-se que haja um aumento na disponibilidade de recursos e suporte psicológico nas instituições de ensino, beneficiando diretamente os professores que enfrentam desafios relacionados à saúde mental (Constituição Federal, 2019). Portanto, a lei possui um papel fundamental na

promoção de um ambiente educacional mais sossegado e salubre ao incentivar principalmente a prevenção e a intervenção precoce em questões de saúde mental, oferecendo suporte tanto para os docentes quanto para os alunos.

2.5 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A precarização do trabalho na administração pública refere-se à deterioração do ambiente de trabalho e à instabilidade enfrentada pelos servidores. Pialarissi (2017), evidencia que essa precarização se manifesta na falta de regulamentação e na violação dos direitos trabalhistas, promovendo vínculos temporários e a informalização. No setor público, isso se traduz em práticas como à terceirização, a intensificação da jornada de trabalho, e a redução de benefício, criando um ambiente de trabalho instável e desprotegido.

Já na visão de Bourdieu (1998), essa precarização como uma forma de poder que gera insegurança permanente, forçando os trabalhadores a submissão. Além disso, Rodrigues *et al.*, (2019), apontam que a precariedade na administração pública também se manifesta por meio da infraestrutura inadequada, falta de equipamentos e suporte administrativo, criando condições laborais desfavoráveis.

2.5.1 Precarização do Trabalho nas IPES Brasileiras

A precarização do trabalho nas Instituições Públicas de Ensino Superior (IPES) no Brasil tem se intensificado ao longo das últimas décadas, refletindo transformações no sistema educacional e na administração pública. Desde a década de 1970, com a expansão das universidades federais durante o regime militar, até os desafios dos anos 1990, quando restrições orçamentárias e reestruturações administrativas começaram a gerar instabilidade na carreira docente e uma maior dependência de contratações temporárias (Barros, 2013).

Na década de 2000, o Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) foi implementado visando ampliar o acesso ao ensino superior no Brasil. No entanto, essa expansão ocorreu sem um aumento proporcional no quadro permanente de docentes. Como resultado, muitos professores passaram a lidar com turmas maiores e uma carga de trabalho intensificada, o que perpetuou a precarização da carreira docente (Fernandes, 2010). Essa tendência se agravou na década seguinte, especialmente após a promulgação da Lei n.º 13.243/2016, que flexibilizou as regras de contratação nas IPES. Embora a lei buscasse incentivar a inovação e a pesquisa, ela também contribuiu para a

intensificação da precarização ao permitir contratações temporárias, sobrecarregando ainda mais os docentes e comprometendo a estabilidade e a valorização salarial (Alexandre, Lima e Macário, 2019).

Dessa forma, a precarização do trabalho nas IPES brasileiras emerge como um tema central nas discussões sobre a qualidade da educação e as condições laborais dos docentes e técnicos administrativos. Esse fenômeno, caracterizado pela redução de direitos, instabilidade laboral e intensificação do trabalho, está enraizado em transformações estruturais e organizacionais dentro das próprias instituições, criando um ciclo de desafios que afeta diretamente a qualidade do ensino.

A precariedade laboral nas IPES é intrinsecamente ligada às condições estruturais, abrangendo desde a infraestrutura inadequada e escassez de materiais, até desafios na gestão das instituições. Nos últimos anos, a sobrecarga de trabalho dos professores tem aumentado significativamente, impulsionada pelas frequentes mudanças nas políticas educacionais, que cada vez mais priorizam a produtividade (Gomes; Helal e Paiva, 2016). Uma análise aprofundada da precarização do trabalho dos professores deve considerar fatores como a necessidade de qualificação contínua, condições salariais, carga horária, o tamanho das turmas e a rotatividade (Fernandes, 2010).

Segundo Bosi (2007), o crescimento da força de trabalho docente, especialmente no setor privado e em algumas faculdades públicas estaduais, evidencia a precariedade desde o início dos contratos, refletindo a necessidade de uma reflexão crítica sobre políticas que perpetuam essa precarização e afetam a qualidade do ensino e o bem-estar dos profissionais.

Os salários dos professores nas IPES frequentemente não acompanham o custo de vida e a inflação, impactando diretamente na motivação e qualidade do trabalho docente. A defasagem salarial, aliada às condições inadequadas de trabalho e à falta de um plano de carreira, torna a profissão menos atraente (Maués e Souza, 2016).

A carga horária dos docentes é extensa e mal remunerada, levando muitos a acumularem múltiplos vínculos empregatícios, o que compromete a qualidade do ensino e a atenção individualizada aos alunos. A Lei n.º 13.243/2016, que estabelece as diretrizes do Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação (CT&I), flexibilizou concursos públicos e permitiu contratações temporárias, intensificando a precarização ao ampliar as responsabilidades dos docentes (Alexandre; Lima e Macário, 2019).

A infraestrutura das IPES frequentemente inadequada, compromete a eficácia das atividades acadêmicas. Na perspectiva de Barros (2013), as condições de trabalho do professor englobam não apenas a infraestrutura, mas também os materiais e serviços de apoio

necessários para desempenhar suas funções de maneira eficaz. Além dessas limitações físicas, a precarização é intensificada pela falta de investimentos em capacitação e desenvolvimento profissional, fatores que restringem a atualização contínua dos docentes. Sem o suporte adequado em termos de infraestrutura e formação, os professores enfrentam desafios adicionais para atender às demandas educacionais contemporâneas, o que impacta diretamente a qualidade do ensino oferecido.

Nesse sentido, a exigência de atualização constante e formação contínua para os professores é um fator crítico. A falta de investimentos em capacitação e desenvolvimento profissional pode limitar a capacidade dos docentes de se manterem atualizados com as novas metodologias e avanços em suas áreas de atuação. Atualmente, os professores enfrentam inúmeras demandas de formação contínua para se adequarem às novas exigências do mundo contemporâneo. O papel do docente é primordial para melhorar os índices estatísticos da educação no Brasil, conforme demonstrado pelas avaliações internas e externas (Barros, 2013).

A proporção inadequada entre o número de professores e alunos, combinada com a alta rotatividade dos docentes, compromete a continuidade do ensino e a qualidade das experiências educacionais. A contratação de professores substitutos, com contratos temporários e salários menores, resulta em sobrecarga de trabalho e limitações na dedicação a atividades de pesquisa e extensão (Alexandre; Lima e Macário, 2019).

2.5.2 Características da Precarização

Nos últimos anos, percebeu-se um aumento considerável de contratos temporários e terceirização de serviço no mercado de trabalho global. Essas condutas têm impactado diretamente a estabilidade e os direitos trabalhistas, substituindo contratos permanentes por contratos temporários.

Conforme o Ministério do Trabalho e Previdência Social (2024), o trabalho de contrato temporário é definido como aquele realizado por uma pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário, que concede a uma empresa cliente. Esse tipo de contratação visa atender à necessidade transitória de substituição de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. A regulamentação principal ocorre através da Lei n.º 6.019, de 03 de janeiro de 1974, alterada pela Lei n.º 13.429, de 13 de julho de 2017, além do

Decreto n.º 10.060, de 14 de outubro de 2020, e da Portaria/MTP n.º 671, de 8 de novembro de 2021.

A mencionada lei n.º 6.019, de 1974, em seu art. 4º, condiciona o funcionamento da empresa de trabalho temporário ao prévio registro no Ministério do Trabalho e Emprego. Após registrada, a empresa encontra-se em condições de atuar na colocação de pessoal especializado para atender às necessidades transitórias da empresa tomadora dos serviços nos estados onde possuir filial, agência ou escritório (Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2024).

Diante disso, o crescente uso de contratos temporários tem sido uma reação das empresas para à necessidade de flexibilidade operacional e redução de custos, são frequentemente utilizados para cobrir demandas pontuais ou projetos específicos, proporcionando as empresas adaptarem rapidamente suas equipes conforme as necessidades do mercado. No entanto, essa prática tende a diminuir a segurança no emprego e os benefícios associados aos contratos permanentes, como seguro saúde, férias remuneradas e aposentadoria. Antunes e Druck (2015, p. 25), sustentam que:

Assim, quando se examina a dimensão “mercado de trabalho”, isto é, as formas de mercantilização da força de trabalho, encontra-se uma condição de heterogeneidade e segmentação, marcada por uma vulnerabilidade estrutural que se reconfigura, com formas de inserção (contratos) precárias, sem proteção social, com salários mais baixos, revelados pela terceirização de forma exemplar, cujo crescimento exponencial pode ser observado em diferentes segmentos da classe trabalhadora.

Rememora-se, que, além dos contratos temporários, a terceirização de serviços vem sendo um destaque na nas causas precárias trabalhistas, segue afetando alguns setores como, limpeza, segurança, entre outros. Além disso, a terceirização, muitas vezes, resulta em menor remuneração e menos benefícios para os trabalhadores terceirizados em comparação com os empregados diretamente contratados pela empresa principal, com diferentes níveis de direitos e proteções.

Mediante isso, outro aspecto notável da precarização do trabalho é o crescente aumento da informalidade. Economia informal, relaciona-se, a todas as funções econômicas dos assalariados que não são abrangidas, em decorrência da legislação ou da prática, por deliberações formais (Organização Internacional do Trabalho, 2002).

Trabalhadores informais frequentemente não possuem contratos formais, o que os deixa sem acesso a benefícios trabalhistas e sociais, como seguro-desemprego, aposentadoria e assistência médica, diante disso, essa falta de proteção pode levar a condições laborais

perigosas e exploração, além de dificultar a mobilidade social e econômica dos trabalhadores (Organização Internacional do Trabalho, 2018).

Eckert (2019, p. 12), enfatiza que as diversas formas de flexibilização, como microempresas individuais, contratos de tempo parcial e trabalho terceirizado, estão cada vez mais presentes no Brasil, muitas vezes à custa dos direitos e da estabilidade dos trabalhadores. Essa tendência global tem gerado debates sobre a necessidade de novas regulamentações que possam proteger melhor os trabalhadores em um mercado de trabalho cada vez mais flexível e fragmentado.

Dessa forma, a precarização das relações de trabalho, evidenciada pelo aumento dos contratos temporários, terceirização e informalidade, representa um desafio significativo para a garantia dos direitos trabalhistas e da qualidade de vida dos trabalhadores. A flexibilização das formas de emprego, embora traga vantagens pontuais para as empresas, como redução de custos e adaptação rápida às demandas do mercado, gera uma série de consequências negativas, como a insegurança no emprego, a redução dos benefícios sociais e o aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores (Lucca; Moreira e Rodrigues, 2021).

Portanto, é fundamental um esforço coletivo para desenvolver e implementar políticas públicas que promovam a proteção dos trabalhadores em um mercado cada vez mais dinâmico e flexível. Contudo, as empresas precisam ser incentivadas a adotar práticas de responsabilidade social que priorizem o bem-estar dos seus colaboradores. Somente assim será possível construir um ambiente de trabalho mais equitativo, que respeite os direitos e a dignidade dos trabalhadores, ao mesmo tempo, em que se promove um desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

O percurso metodológico vem apresentar os requisitos que validarão a pesquisa, informando o percurso, caracterização, tipo, tratamento de dados, instrumento de coletas de dados, como exposto a seguir. Para Richardson (1999, p. 22) o método “é o caminho ou maneira para chegar a determinado fim ou objetivo”. Mediante isto, para alcançar o objetivo proposto para este estudo, baseou-se na pesquisa de natureza descritiva e exploratória, com enfoque exclusivamente bibliográfico. A finalidade é reunir, analisar e interpretar informações teóricas e documentais existentes sobre a temática.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Com relação aos objetivos desta pesquisa, trata-se de uma pesquisa descritiva-exploratória. Conforme Barros e Leheld (2007), “na pesquisa descritiva realiza-se o estudo, a análise, o registro e a interpretação dos fatos do mundo físico sem a interferência do pesquisador”. Gil (1999, p. 56), enfatiza que “o principal objetivo da pesquisa exploratória é desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, a fim de formular problemas mais precisos ou hipóteses de pesquisa para uma pesquisa profunda”.

Quanto à abordagem, esta pesquisa enquadra-se em uma pesquisa qualitativa que, conforme Taquette (2021), “pretende descrever realidades múltiplas, compreender e buscar significado para questões visíveis e invisíveis”.

Referente aos procedimentos técnicos foi efetuada uma pesquisa bibliográfica e um levantamento documental, com fontes teóricas obtidas a partir de obras já publicadas por outros autores, revistas, dissertações, periódicos e artigos, que serviram de base para compreender a temática. Segundo Gil (2010, p. 29-31) “a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos”. A pesquisa documental, utilizou-se de documentos que não haviam recebido tratamento analítico ou que poderiam ser reinterpretados, como documentos de arquivos e relatórios institucionais (Gil, 2008).

Os parâmetros para seleção das fontes incluíram a notoriedade para o tema, a credibilidade dos autores e a atualidade das publicações. Foram consultadas bases de dados como CAPES, SCIELO, Google Acadêmico, BDTD e ResearchGate, utilizando termos de

busca como "gestão escolar", "saúde mental dos professores" e "ensino superior". A internet foi usada como fonte principal de informação, foram consultados periódicos nacionais, artigos, banco de teses e dissertações, relatórios institucionais, livros, revistas e documentos oficiais.

4 ANÁLISE DE DADOS

4.1 Identificação da Instituição

O Instituto Federal da Paraíba (IFPB) é uma autarquia federal, autônoma e descentralizada, voltada para o ensino profissional, tecnológico e humanístico, oferecendo educação pública e gratuita. Fundado em 23 de setembro de 1909, como Escola de Aprendizizes Artífices, iniciou suas atividades em 1910, com o curso de Alfaiataria, em um espaço cedido pela Polícia Militar. Hoje, com 21 unidades em toda a Paraíba, o IFPB é vinculado ao Ministério da Educação e Cultura (MEC) e fiscalizado pelo Governo Federal. O campus João Pessoa, o mais antigo, oferece uma ampla gama de cursos, desde formação inicial e continuada até cursos técnicos e superiores. A sede do campus está localizada na Av. 1º de Maio, 720, Jaguaribe, João Pessoa–PB, e é gerenciada pela doutora em Engenharia de Processos Mary Roberta.

O Instituto Federal da Paraíba (IFPB) oferece educação profissional, tecnológica e humanística de qualidade, abrangendo cursos de formação inicial e continuada, ensino médio, cursos técnicos, superiores e programas de extensão. Como instituição pública e gratuita, o IFPB garante acesso à educação de qualidade para pessoas de diversas origens socioeconômicas. Seu público-alvo são alunos interessados em adquirir conhecimentos técnicos, profissionais e humanísticos, do nível médio ao superior, para se prepararem para o mercado de trabalho.

CURSOS OFERTADOS PELO IFPB NO CAMPUS JOÃO PESSOA:

- **Ensino Superior:** Administração, Engenharia Civil, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica, Licenciatura em Matemática e Química.
- **Ensino Técnico/ Subsequente:** Edificações, Eletrônica, Eletrotécnica, Equipamentos Biomédicos, Guia de Turismo, Instrumento Musical, Mecânica, Secretariado e Cuidador de Idosos.
- **Ensino Técnico/ Integrado:** Contabilidade, Controle Ambiental, Edificações, Eletrônica, Eletrotécnica, Eventos, Informática, Instrumento musical e Mecânica.
- **Proeja:** (Eventos).
- **Ead:** Letras português.
- **Tecnológico:** Automação Industrial, Design de Interiores, Gestão Ambiental, Redes de Computadores, Sistemas para Internet, Construção de Edifícios, Geoprocessamento,

Negócios Imobiliários, Sistemas de Telecomunicação.

- **Pós-Graduação:** Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (PROFEPT), Engenharia Elétrica, Ensino de Ciências e Matemática (EaD/ UAB), Tecnologia da Informação, Ensino de Língua Portuguesa como a segunda língua dos surdos (EaD/ UAB).

4.1.2 Missão

Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

4.1.3 Visão

Ser uma instituição de excelência na promoção do desenvolvimento profissional, tecnológico e humanístico de forma ética e sustentável, beneficiando a sociedade, alinhado às regionalidades em que está inserido.

4.1.4 Valores

- Ética
- Desenvolvimento Humano
- Inovação
- Qualidade e Excelência
- Transparência
- Respeito
- Compromisso Social e Ambiental

4.2 Investigação das possíveis políticas e diretrizes nacionais e institucionais aplicáveis à saúde mental dos professores do ensino superior;

A saúde mental dos professores do ensino superior é uma questão cada vez mais relevante, especialmente em instituições como Instituto Federal da Paraíba (IFPB). Com o aumento das demandas educacionais e das pressões administrativas, torna-se fundamental investigar políticas e diretrizes que promovam o bem-estar psicológico dos docentes.

No contexto nacional, o Brasil conta com diversas políticas públicas voltadas para a saúde mental dos trabalhadores, que também se aplicam aos professores do ensino superior. Um exemplo é a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), que fornece diretrizes para a promoção da saúde no ambiente de trabalho, incluindo a mitigação de riscos psicossociais (Ministério da saúde, 2022). Além disso, a Política Nacional de Promoção da Saúde (PNPS) estabelece princípios e diretrizes para a promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho, o que inclui a prevenção de problemas de saúde mental (Ministério da Saúde, 2021). Além disso, a Lei n.º 13.819/2019, que institui a Política Nacional de Prevenção da Automutilação e do Suicídio, serve como referência importante para iniciativas voltadas à saúde mental no ambiente educacional (Brasil, 2019).

No IFPB, as políticas nacionais são complementadas por diversas iniciativas voltadas para a saúde mental dos professores. Como parte de um rede de educação Profissional, Científica e Tecnológica, o instituto adota diretrizes específicas em seu Plano de desenvolvimento Institucional (PDI), que inclui ações para melhorar qualidade de vida no ambiente laboral, com foco na saúde mental (Plano de Desenvolvimento Institucional do IFPB, 2020-2024).

Dentre as iniciativas estabelecidas pelo IFPB, destaca-se o Programa de Qualidade de vida no Trabalho (PQVT), que inclui ações preventivas e de suporte aos docentes. O programa visa proporcionar um ambiente laboral saudável e seguro, abordando questões como estresse ocupacional, burnout e outros transtornos mentais que podem afetar a produtividade e a qualidade de vida dos professores (Plano de Desenvolvimento Institucional do IFPB, 2020-2024). Além disso,

O IFPB tem instituído políticas para a criação de espaços de diálogos e suporte psicológico, disponibilizando o atendimento especializado para os docentes que enfrentam desafios emocionais. Essas iniciativas são complementadas por campanhas de conscientização sobre a importância da saúde mental e por atividades de integração, como os encontros pedagógicos, que visam fortalecer o senso da comunidade e apoio entre os professores.

Independentemente dos esforços institucionais, ainda há desafios significativos a serem enfrentados. A implementação efetiva das políticas de saúde mental no IFPB depende de vários fatores, como a disponibilidade de recursos financeiros e humanos, além da conscientização e o engajamento de toda a comunidade acadêmica. É necessário garantir que as políticas adotadas sejam continuamente avaliadas e ajustadas, de modo a atender às necessidades específicas dos docentes em diferentes contextos.

Um exemplo de desafio enfrentado recentemente foi a perda de uma psicóloga no campus do IFPB/João Pessoa, o que impactou significativamente o suporte psicológico disponível para os docentes. ¹Sem a presença de um profissional qualificado, o atendimento às necessidades emocionais dos professores tornam-se limitados, comprometendo a eficácia das ações de saúde mental. Diante do exposto, torna-se ainda mais interessante implementar estratégias de intervenção, como o suporte psicológico contínuo e o desenvolvimento de programas de assistência, para garantir que os docentes tenham o apoio necessário para enfrentar o estresse e as pressões do trabalho.

Ao compreender como as diretrizes nacionais são aplicadas no contexto institucional e como essas lacunas afetam sua implementação, é possível desenvolver estratégias mais eficazes para promover a saúde mental dos professores. Isso contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

Para enfrentar os desafios relacionados à saúde mental e ao bem-estar dos educadores, várias estratégias de intervenção podem ser implementadas. Essas estratégias visam a criar um espaço laboral mais benéfico e assertivo, diminuindo o estresse e prevenindo o burnout e a depressão.

Primeiramente, é imprescindível oferecer o suporte psicológico contínuo aos docentes. Programas de assistência aos funcionários que incluem acesso a psicólogos, terapeutas e conselheiros que possam ajudar os docentes a lidar com o estresse e as pressões do trabalho. Dessa forma, estes programas devem ser privativos e de fácil acesso para incentivar os professores a utilizá-los sem medo de críticas (Silva *et al.*, 2023).

Além disso, investir em programas de desenvolvimento profissional contínuo que apresentem a gestão de estresse, técnicas de ensino inovadoras e desenvolvimento de habilidade de resiliência que possam capacitar os educadores a enfrentar melhor as adversidades diárias. Treinamentos específicos sobre como lidar com alunos desafiadores e técnicas de ensino eficazes podem reduzir a pressão sobre os mestres (Leiter; Maslach, 2016).

Garantir que os ambientes de trabalho sejam seguros, limpos e bem equipados é igualmente importante. Isso inclui a manutenção regular de instalações e equipamentos, além de assegurar que as salas de aula sejam adequadas para o ensino. Criar espaços de descanso confortáveis e tranquilos para os professores possam vivenciar momentos de alívio durante o dia (Silva *et al.*, 2023).

¹ Um exemplo de desafio enfrentado recentemente foi a perda de uma psicóloga no campus do IFPB/João Pessoa, o que impactou significativamente o suporte psicológico disponível para os docentes.

No contexto atual, implementar políticas que promovam um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal é essencial. Isso pode incluir horários de trabalho flexíveis, redução da carga horária excessiva e políticas claras sobre tempo de descanso e férias. Incentivar os professores a tirarem suas férias completas e a evitarem levar trabalho para casa pode ajudar a reduzir o estresse (Morcef; Oliveira e Trindade, 2018).

Contudo, é oportuno desenvolver uma cultura organizacional que valorize e reconheça o trabalho dos educadores. Programas de reconhecimento e recompensas, bem como a criação de um ambiente de apoio onde os professores se sintam valorizados e ouvidos, podem melhorar significativamente o clima organizacional (Silva *et al.*, 2023). Envolver o corpo docente no processo de tomada de decisão e na criação de políticas públicas que os afetam diretamente pode aumentar o engajamento e a satisfação no trabalho. Grupos de discussão, comitês de professores e pesquisa de satisfação são formas eficazes de garantir que a voz dos educadores sejam ouvidas e consideradas (Silva, *et al.*, 2023).

4.3 Verificação da existência de recursos e programas no ambiente escolar para contribuição da saúde mental dos docentes;

Para verificar a existência de recursos e programas no ambiente escolar que contribuam para a saúde mental dos docentes no Instituto Federal da Paraíba (IFPB), é significativo considerar vários aspectos que abrangem desde a política institucional até parcerias externas.

A princípio, é pertinente examinar os documentos institucionais que descrevem os programas de promoção à saúde e a qualidade de vida no IFPB. A Resolução n.º 151-CS de 2017, que institui a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, estabelece diretrizes claras para a implementação de programas voltados ao bem-estar dos servidores, incluindo os docentes. Essas diretrizes incluem medidas preventivas e corretivas para lidar com fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho. Segundo Lins (2018), essa política é um exemplo de iniciativa que busca melhorar o bem-estar dos servidores, incluindo os docentes. Esse documento pode oferecer *insights* sobre como tais programas estão sendo aplicadas especificamente para os educadores.

O programa inclui acesso a serviços de aconselhamento e terapia para os docentes que enfrentam desafios emocionais, realiza campanhas e eventos para sensibilizar sobre a importância da saúde mental e fornecer informações sobre os recursos disponíveis,

implementa medidas para prevenir o estresse e promover um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

Mediante isso, outro aspecto importante é avaliação da infraestrutura e dos recursos disponíveis no IFPB. É necessário verificar a existência de espaços e equipamentos de apoio, como salas de relaxamento, áreas verdes, ou programas específicos de assistência psicológica, que possam servir como suporte à saúde mental dos professores. Nesse sentido, Bandini (2022), destaca a importância de uma infraestrutura adequada na promoção de saúde mental em instituições educacionais.

Além disso, é pertinente averiguar a execução e efetividade de programas de apoio psicossocial no IFPB, tais como atendimentos psicológicos e campanhas de conscientização sobre saúde mental. Segundo Kinman e Wray (2018), o apoio psicossocial institucional, incluindo serviços de aconselhamento e campanhas de sensibilização, desempenha um papel significativo na redução do estresse e na promoção da saúde mental no ambiente acadêmico.

O desenvolvimento de habilidades socioemocionais entre os docentes também é um fator importante. Isso inclui a oferta de oficinas e treinamentos voltados para o manejo do estresse e o fortalecimento da resiliência. Estudos como o de Oliveira (2021) apontam para a importância da educação socioemocional na promoção da saúde mental, o que pode ser aplicado no contexto do IFPB. Estudos como o de Goleman (1995), destacam a importância da inteligência emocional no ambiente de trabalho, sugerindo o desenvolvimento dessas competências que podem melhorar significativamente a saúde mental dos professores. A aplicação desses conceitos no contexto do IFPB pode ser uma estratégia eficaz para promover um ambiente de trabalho mais benéfico e produtivo.

Nesse contexto, é essencial considerar as parcerias e projetos externos que o IFPB possa ter com outras instituições ou ONGs, voltados para a saúde mental dos docentes. Tais colaborações podem fortalecer as iniciativas internas e ampliar o alcance dos programas de apoio.

Contudo, iniciativas de projetos de extensão podem servir como uma estratégia valiosa para estabelecer parcerias com psicólogos e outras especialidades. Esses projetos podem oferecer suporte adicional e recursos para promover a saúde mental dos docentes, além de integrar conhecimentos e práticas externas à realidade institucional. A extensão vai além de uma simples interação entre a Universidade e a comunidade; ela desempenha um papel primordial ao possibilitar o desenvolvimento de conhecimentos capazes de transformar a sociedade (Chaves *et al.*, 2019).

4.4 Reflexão acerca da eficácia de ações para a redução do estresse e promoção do bem-estar psicológico dos professores do ensino superior;

Um desafio relevante frequentemente levantado pelos professores diz respeito à gestão de horários. Muitas vezes, os docentes enfrentam uma sobrecarga de aulas ao longo do dia, sem uma distribuição uniforme. Leiter e Maslach (2016), destacam que a sobrecarga de trabalho crônica esgota a capacidade de atender às demandas contínuas, reduzindo as oportunidades de descanso e recuperação.

A falta de padronização dos horários, que muda a cada semestre, dificulta a organização pessoal dos docentes, prejudicando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essa instabilidade impede que os professores mantenham uma rotina regular, especialmente para atividades de lazer e autocuidado, como a prática de exercícios físicos, o que compromete tanto a qualidade de vida quanto o desempenho no trabalho.

Diante dessa instabilidade, torna-se oportuno a implementação de uma política de planejamento de horários mais previsível e flexível. Essa política poderia envolver, por exemplo, a criação de uma grade horária semestral padronizada, onde os horários das aulas seriam distribuídos de maneira equilibrada ao longo da semana. Dessa forma, ao invés de terem dias sobrecarregados e outros mais leves, os professores teriam uma carga horária mais uniforme, o que facilitaria a organização de suas rotinas pessoais e profissionais.

Complementando essa política, a instituição poderia oferecer opções de horários ajustáveis, permitindo que os docentes escolhessem ou negociassem determinados horários de aula de acordo com suas necessidades pessoais e profissionais. Por exemplo, a instituição poderia implementar um sistema de agendamento de aulas onde os professores têm a possibilidade de selecionar preferências de horários em uma faixa estabelecida, como manhã, tarde ou noite.

Outra opção seria oferecer a possibilidade de trabalho remoto ou híbrido para atividades que não exigem presença física constante, como reuniões de planejamento, desenvolvimento de materiais didáticos ou atendimento a alunos. Isso permitiria aos professores gerenciar melhor seu tempo e reduzir o estresse associado ao deslocamento e à sobrecarga de trabalho presencial.

A inclusão de blocos de tempo fixos durante a semana dedicados ao bem-estar dos professores, como pausas regulares ou períodos livres sem aulas, onde poderiam se engajar em atividades de autocuidado, como a prática de exercícios físicos. Essa abordagem seria

particularmente eficaz se combinada com parcerias com academias locais ou a criação de programas de saúde e bem-estar no campus, incentivando a adoção de hábitos saudáveis.

Essas abordagens não apenas atendem às preferências individuais dos professores, mas também contribuem para um equilíbrio mais saudável entre a vida pessoal e profissional, aumentando a produtividade e a qualidade de vida dos docentes de forma duradoura.

A eficácia das ações depende de seu alinhamento às necessidades específicas dos docentes e do envolvimento ativo dos professores na concepção das iniciativas, garantindo que os programas abordem os verdadeiros fatores de estresse (Rodrigues *et al.*, 2019). Kinman e Wray (2013), destacam a importância de um apoio institucional robusto, incluindo a alocação de recursos adequados e o comprometimento da administração, para criar um ambiente de trabalho que favoreça o bem-estar dos professores.

Além disso, a integração de estratégias múltiplas é primordial. Programas que combinam diferentes abordagens, como workshops de desenvolvimento pessoal, acesso a apoio psicológico e promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, tendem a ser mais eficazes. Piarissi (2017), ressalta a efetividade dessas abordagens integradas, e o estudo de Winefield *et al.* (2003), reforça essa ideia, sugerindo que a diversidade de estratégias é chave para abordar as múltiplas fontes de estresse enfrentadas pelos docentes.

Portanto, a avaliação contínua das ações, com base no feedback dos professores, é vital para que ajustes possam ser feitos conforme necessário. Isso permite a identificação de práticas que realmente funcionam e aquelas que precisam ser modificadas ou substituídas, como destacado por Watts e Robertson (2011), em sua revisão sobre burnout entre docentes do ensino superior. Além disso, o impacto dessas ações na cultura organizacional não pode ser subestimado. Promover uma cultura de cuidado e respeito ao bem-estar dos professores é necessário para que as iniciativas tenham sucesso a longo prazo.

Por fim, o engajamento e a participação dos professores na elaboração e implementação das ações são vitais. A participação ativa dos docentes aumenta a adesão e a eficácia das iniciativas. Kinman e Wray (2018), ressaltam a importância de envolver os professores em todas as etapas do processo.

Gestão dos Recursos Financeiros para Capacitação e Infraestrutura no IFPB

A infraestrutura desigual entre as unidades acadêmicas tem gerado um ambiente de trabalho precário e estressante para os docentes. Enquanto alguns cursos dispõem de laboratórios bem equipados, outros enfrentam sérias deficiências, como equipamentos

obsoletos, problemas estruturais e escassez de materiais tecnológicos. Essa disparidade força os professores a improvisar constantemente, comprometendo sua segurança, saúde e, conseqüentemente, seu bem-estar. Além disso, a falta de manutenção adequada, como buracos no teto e limpeza deficiente das salas de aula, não só coloca em risco a integridade física de docentes e alunos, mas também aumenta o nível de estresse dos professores, que precisam lidar com um ambiente de trabalho insalubre e inseguro (Borsoi, 2012).

Para mitigar esses problemas e promover um ambiente de trabalho mais saudável, é fundamental que o IFPB implemente uma distribuição financeira mais equitativa entre as unidades acadêmicas, garantindo que todos os cursos disponham de recursos adequados e infraestrutura de qualidade para apoiar tanto o ensino quanto a saúde mental dos docentes (Borsoi, 2012). Algumas intervenções sugeridas incluem realização de auditorias periódicas para identificar e avaliar as necessidades específicas de cada curso e unidade acadêmica, garantindo a alocação de recursos com base em dados concretos e prioridades bem definidas. Além disso, é fundamental desenvolver um plano estratégico de longo prazo para a infraestrutura do IFPB, estabelecendo metas claras para a renovação e manutenção de laboratórios, salas de aula e outros espaços principais, priorizando as áreas com maiores deficiências.

A formulação de uma estratégia organizacional é imprescindível para qualquer instituição que busca alcançar objetivos de longo prazo e sustentar seu crescimento. Esse processo contínuo exige decisões fundamentadas em uma análise detalhada do futuro, organização metódica das atividades necessárias e avaliação dos resultados por meio de um sistema estruturado de feedback (Drucker, 1975).

Implementar um sistema de transparência onde a comunidade acadêmica possa acompanhar a distribuição dos recursos financeiros é igualmente importante, assegurando que a alocação seja feita de forma justa e baseada nas necessidades de cada curso. Além disso, incluir docentes, alunos e técnicos-administrativos no processo de tomada de decisão sobre a distribuição de recursos, assegurando que as decisões reflitam as necessidades reais das diversas áreas.

No IFPB, a alocação de recursos financeiros para capacitação dos docentes tem sido conduzida de maneira frequentemente subjetiva, onde critérios pessoais parecem prevalecer sobre parâmetros objetivos e transparentes. Essa prática compromete a qualidade do ensino e desmotiva professores que, embora possuam projetos de grande relevância e inovação, não recebem o apoio necessário devido à falta de relações pessoais influentes.

Portanto, para resolver essa questão, é necessário adotar uma gestão mais holística dos recursos, que integre de forma equilibrada as dimensões de ensino, pesquisa e extensão. As iniciativas de capacitação devem ser planejadas e executadas de maneira coletiva, visando beneficiar o corpo docente como um todo, em vez de focar em interesses individuais. Essa abordagem asseguraria uma distribuição mais justa e eficiente dos recursos, promovendo uma melhoria contínua na qualidade educacional do IFPB.

Promoção da Qualidade de Vida no IFPB

O IFPB possui um setor de coordenação de qualidade de vida e promoção social, criado para desenvolver ações voltadas para o bem-estar no trabalho. Inicialmente, esse setor ofereceu programas como musculação e outras atividades físicas para professores e técnicos administrativos, mas essas iniciativas foram interrompidas após um ano de funcionamento.

Dada a infraestrutura disponível no campus, incluindo campos de futebol, quadras e ginásios, e a presença de professores de educação física, seria altamente viável retomar e expandir essas atividades. A formação de equipes para esportes como vôlei, basquete e natação, além do futebol já existente, poderia promover o entrosamento entre os funcionários e combater o sedentarismo.

A implementação dessas iniciativas exigiria um investimento mínimo e traria benefícios significativos para a saúde e qualidade de vida dos colaboradores. É essencial que o setor de coordenação articule novos projetos inovadores para maximizar o uso das instalações e estimular a participação ativa de toda a comunidade acadêmica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta monografia, buscou-se explorar o papel da gestão escolar na promoção da saúde mental dos professores do ensino superior no Instituto Federal da Paraíba (IFPB), Campus João Pessoa. O objetivo foi verificar a existência de medidas que assegurem um ambiente de trabalho saudável e inclusivo para os docentes. As análises realizadas permitiram chegar a conclusões relevantes, que contribuem para o entendimento das práticas de gestão capazes de influenciar positivamente o bem-estar mental dos professores.

A pesquisa revelou que a gestão escolar desempenha um papel pertinente na criação de um ambiente de trabalho salubre e benéfico. A implementação de políticas específicas, como a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFPB, mostrou-se essencial para promover a saúde mental dos docentes. Além disso, a adoção de medidas preventivas, como programas de apoio psicológico e treinamentos adequados para colaboradores, é fundamental para prevenir e identificar casos de esgotamento e estresse excessivo entre os professores. Recomenda-se a implementação contínua de programas de desenvolvimento profissional e suporte emocional, assim como a garantia de uma infraestrutura adequada, como elementos essenciais para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e inclusivo.

Como toda pesquisa, esta também apresenta algumas limitações. Uma delas é o fato de ser uma pesquisa de natureza bibliográfica, o que restringe as conclusões aos dados e análises disponíveis na literatura existente. A dependência de fontes secundárias pode limitar a profundidade da análise, uma vez que não há coleta de dados empíricos. Além disso, a generalização dos resultados pode ser afetada pela diversidade de contextos nos quais os estudos foram realizados, o que pode dificultar a aplicação dos achados a diferentes realidades.

Uma forma de superar essas limitações seria a inclusão de uma pesquisa *in loco*, que permitiria uma análise mais detalhada e contextualizada das práticas de gestão escolar e seus impactos na saúde mental dos docentes. A coleta de dados diretamente no ambiente de estudo, por meio de entrevistas, observações e questionários, poderia fornecer *insights* mais ricos e específicos, complementando e aprofundando as descobertas da pesquisa bibliográfica.

Para aprofundar os conhecimentos obtidos, sugere-se que futuras pesquisas explorem a análise de outras instituições de ensino superior, comparando as práticas de gestão adotadas e seus impactos na saúde mental dos docentes. Também seria interessante investigar o impacto de diferentes estilos de gestão na promoção de um ambiente de trabalho saudável e

inclusivo. Além disso, recomenda-se a adoção de novas abordagens metodológicas, como estudos comparativos entre diferentes campi do IFPB ou a análise de casos de sucesso em instituições que já implementaram programas eficazes de apoio à saúde mental dos professores.

Por fim, é recomendável que estudos futuros considerem a expansão da pesquisa para diferentes níveis de ensino, como a educação básica, ou para outros campi do IFPB, a fim de verificar a aplicabilidade e eficácia das práticas de gestão em diferentes contextos educacionais.

REFERÊNCIAS

- ALEXANDRE, Tainara; LIMA, Nayana; MACÁRIO, Eptácio. **As condições de trabalho docente no ensino superior: evidências a partir dos dados do INEP**. In: **IX Jornada Internacional de Políticas Públicas - JOInPP**. São Luís: Universidade Federal do Maranhão (UFMA), 2019. Disponível em: https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho_submissaoId_919_9195cc9d0381637c.pdf. Acesso em: 27 ago. 2024.
- ANDRADE, Wellington. **Processos de mobilização do Gestor Escolar na Formação Continuada dos Professores da Rede Municipal de Ensino em João Pessoa- Paraíba**. Orientadora: Janine Marta Coelho Rodrigues. 2018. p.151. Dissertação (PPGE- Mestre em Educação) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa- Pb, 2018. Disponível em: [Untitled \(ufpb.br\)](#). Acesso em: 08 mar. 2024.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: A precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, Pontifca universidade católica, v. 18, n. 34, p. 19-40, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: [552264586001.pdf \(redalyc.org\)](#). Acesso em: 14 jul. 2024.
- APPIANI, F. J. *et al.* P Prevalence of stress, burnout syndrome, anxiety, and depression among physicians of a teaching hospital during the COVID-19 pandemic. **Arch Argent Pediatr**. Argentina, 2021, 119(5):317-324. Disponível em: [v119n5a07e.pdf \(sap.org.ar\)](#). Acesso em: 18 ago. 2024.
- AZEREDO, Jéferson Luís; BAUM, Michele Crispim; CARVALHO, Richarles Souza de. A gestão democrática e a dimensão pedagógica na ótica do plano de gestão. **Revista Internacional de Formação de Professores**, Itapetininga, v. 3, n. 3, p. 114-130, 25 set. 2018.
- BANDINI, Marcia. LER/DORT e suas causas: A literatura científica aponta que fatores psicossociais também têm relação com os agravos. **Revista Proteção**, ed. 386, p. 30-31, 2024. Disponível em: [Edição 386 | Revista Proteção \(pressmatrix.com\)](#). Acesso em: 02 ago. 2024.
- BARROS, A. J. S; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- BARROS, Antonilda Vasconcelos de. **Trabalho docente na educação básica na rede municipal de ensino em Belém**. 102 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2013. Disponível em: [Dissertacao_TrabalhoDocenteEducacao.pdf \(ufpa.br\)](#). Acesso em: 29 ago. 2024.
- BERTAGLIA, Paulo Roberto. **Logística e gerenciamento da cadeia de abastecimento**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- BRANDALISE, Loreni. **Administração de Materiais e Logística**. 3. ed. Cascavel–PR: Simplíssimo, 2017. ISBN 978-85-8245-465-7. p. 348. Disponível em: [Administração de materiais e logística - Loreni Brandalise - Google Livros](#). Acesso em: 30 jul. 2024.
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE/CES nº 4, de 13 de julho de 2005. Estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em**

Administração. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, 19 jul. 2005. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=213451-rce-s004-05&category_slug=outubro-2021-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 19 jul. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 16 mar. 2024.

BRASIL. Fundacentro. **Professores enfrentam transtornos mentais, distúrbios de voz e violência.** São Paulo, 2023. Disponível em: [Professores enfrentam transtornos mentais, distúrbios de voz e violência — FUNDACENTRO \(www.gov.br\)](https://www.fundacentro.org.br/pt-br/assuntos/educacao/professores-enfrentam-transtornos-mentais-disturbios-de-voz-e-violencia). Acesso em: 20 ago. 2024.

BRASIL. Fundacentro. **Regimento Interno da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público – CISSIP.** São Paulo: Fundacentro, 2020. Disponível em: [https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/assuntos/educacao/institucional/cissip-1/arquivos_cissip/Regimento.pdf](https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/assuntos/educacao/institucional/cissip-1/arquivos/cissip/Regimento.pdf). Acesso em: 22 ago. 2024.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinaes completa 19 anos.** Brasília–DF, 2023. Disponível em: [Sinaes completa 19 anos — Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira | Inep \(www.gov.br\)](https://www.inep.gov.br/sinaes-completa-19-anos). Acesso em: 05 abr. 2024.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Conceito Enade.** Brasília, 2020. Disponível em: [Conceito Enade — Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira | Inep \(www.gov.br\)](https://www.inep.gov.br/conceito-enade). Acesso em: 06 jun. 2024.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade).** Brasília: Planalto, 2024. Disponível em: [Enade — Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira | Inep \(www.gov.br\)](https://www.inep.gov.br/exame-nacional-de-desempenho-dos-estudantes). Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Ministério da Educação, Brasília–DF, 1996. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/lei%209394.pdf>. Acesso em: 9 jul. 2024.

BRASIL. **Lei n. 10.861, de 14 de abril de 2004.** Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm. Acesso em: 14 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.819, de 26 de abril de 2019.** Dispõe sobre a Política Nacional de Prevenção da Automutilação e do Suicídio. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm. Acesso em: 10 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.819, de 17 de março de 2019.** Institui a Política Nacional de Prevenção da Automutilação e do Suicídio e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília–DF, 18 mar. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2019/lei/113819. Acesso em: 15 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Conferência Nacional de Educação (Conae)**. Brasília, 2014. Disponível em: [Conae 2024 — Ministério da Educação \(www.gov.br\)](http://www.gov.br/conae). Acesso em: 09 jul. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Conheça as iniciativas do MEC para educação superior**. Brasília: Planalto, 2023. Disponível em: [Conheça as iniciativas do MEC para educação superior — Ministério da Educação \(www.gov.br\)](http://www.gov.br/mec). Acesso em: 02 mar./2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Publicado edital da 1ª edição do Prouni 2024**. Brasília: Planalto, 2023. Disponível em: [Publicado edital da 1ª edição do Prouni 2024 — Ministério da Educação \(www.gov.br\)](http://www.gov.br/mec). Acesso em: 06/04/2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Plano Nacional de Educação: Lei nº 13.005, de 2014**. Disponível em: <https://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005-2014>. Acesso em: 5 jul. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portal Único de Acesso ao Ensino Superior: Fundo de Financiamento Estudantil - FIES**. Brasília, 2024. Disponível em: [Portal Único de Acesso ao Ensino Superior \(mec.gov.br\)](http://mec.gov.br). Acesso em: 10 jul. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Conheça o Programa Mais Médicos**. Brasília, 2024. Disponível em: [Conheça o Programa \(maismedicos.gov.br\)](http://maismedicos.gov.br). Acesso em: 05 jul. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Diretrizes e dispositivos da Política Nacional de Humanização: como implementar (uma síntese das diretrizes e dispositivos da PNH em perguntas e respostas)**. 2010. Disponível em: https://redehumanizaus.net/sites/default/files/diretrizes_e_dispositivos_da_pnh1.pdf. Acesso em: 31 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Educação Permanente e Educação em Saúde**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/sesai/dapsi/educacao-permanente-e-educacao-em-saude>. Acesso em: 31 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Promoção da saúde: aproximações ao tema: caderno 1**. [recurso eletrônico]. 1 ed. Brasília: MS, 2021. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/promocao_saude_aproximacoes_tema.pdf. ISBN 978-65-5993-008-1. Acesso em: 31 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**. Brasília: Planalto, 2022. Disponível em: [Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora — Ministério da Saúde \(www.gov.br\)](http://www.gov.br/saude). Acesso em: 08 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Serviços e informações para você**. Brasília, 2024. Disponível em: [Saúde Mental — Ministério da Saúde \(www.gov.br\)](http://www.gov.br/saude). Acesso em: 16 mar. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Trabalho Temporário**. Brasília–DF, 2024. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/empregador/trabalho-temporario>. Acesso em: 11 jul. 2024.

BRIDA, Isabel Conceição De. Logística reversa de equipamentos eletroeletrônicos: uma análise do sistema no Brasil. **Revista de Tecnologia e Ambiente**, Criciúma, SC, v. 25, 2019. ISSN Eletrônico 2358-9426. ISSN Impresso 1413-8131. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/tecnoambiente/article/view/5409/4797>. Acesso em: 31 jul. 2024.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998. Disponível em: [Contrafogos 1: táticas para enfrentar a invasão neoliberal - Pierre Bourdieu - Google Livros](#). Acesso em: 25/03/2024.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. **Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior**. São Paulo: Cad. Psicol. soc. Trab, 2012. v. 15, n. 1, p. 81- 100. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000100007&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt . Acesso em: 01 jul. 2024.

BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação e Sociedade**, Campinas. 2007, vol.28, n.101, pp. 1503-1523, 2007. Disponível em: [Rev101_08DEBATES&POLÊMICAS.pmd \(scielo.br\)](#). Acesso em: 28 ago. 2024.

CAU-BAREILLE, Dominique. Estratégias de trabalho e dificuldades dos professores em fim de carreira: elementos para uma abordagem sob o prisma do gênero. **Laboreal**, Porto, v. 10, n. 1, p. 59-78, 2014. Disponível em: [v10n1a06.pdf \(scielo.pt\)](#). Acesso em: 05 jul. 2024.

CHAVES, C. J. A. *et al.* Extensão Universitária E Os Preceitos Da Indissociabilidade: Um Compromisso Da Universidade Com A Inclusão Social. **Holos**, v. 2, p. 1-17, 2019. Disponível em: [Vista do EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA E OS PRECEITOS DA INDISSOCIABILIDADE: UM COMPROMISSO DA UNIVERSIDADE COM A INCLUSÃO SOCIAL \(ifrn.edu.br\)](#). Acesso em: 14 ago. 2024.r

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Manole, ISBN: 978-85-204-4549-5, Barueri–SP, 2014. Disponível em: [\(28\) \[CHIAVENATO, I.\] Gestão de Pessoas o novo papel dos recursos humanos nas organizações Cópia | Gelson Silva - Academia.edu](#). Acesso em: 22 jul. 2024.

DOURADO, Luiz Fernandes. **Curso Técnico de Formação para Funcionários da Educação**. Gestão em educação escolar. Profuncionário Módulo pedagógico. Rede e-Tec Brasil. Cuiabá–MT, 2012.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Administração, tarefas, responsabilidades e práticas**. São Paulo–SP : Pioneira, 1975.

ECKERT, Júnior Alberto. **Flexibilização das relações de trabalho no Brasil: os impactos da “Modernização Trabalhista” na geração do emprego em tempo parcial**. Tesis de maestría, Flacso Brasil. Dissertação, orientadora Dra. Natalia Noschese Fingermann. O (Magíster en Estado, Gobierno y Políticas Públicas), Faculdade LatinoAmericana de Ciências Sociais, Fundação Perseu Abramo, Maestría Estado, Gobierno y Políticas Públicas, São

Paulo, 2019. Disponível em: [TFLACSO-2019JAE.pdf \(flacsoandes.edu.ec\)](#). Acesso em: 25 jul. 2024.

FAUSTO, Mayara Luzitani. **Logística Reversa de Resíduos Eletroeletrônicos no município de Marmeleiro – Paraná**. 2017. Disponível em http://www.marmeleiro.pr.gov.br/arquivos/meio_ambiente/academicos/eletroeletronicos.pdf Acesso em: 17 abril. 2023

FERNANDES, Carlos. **A reforma do Estado e a Educação no Brasil**. Aula 08, estágio supervisionado I. Site do professor Carlos Fernandes. Instituto Federal de Pernambuco, campus Afogados da Ingazeira, Pernambuco, 2024. Disponível em: [AULA 08 – ESTÁGIO SUPERVISIONADO I – Site do Professor Carlos Fernandes \(cecead.com\)](#). Acesso em 18 mar. 2024.

FERNANDES, D.C. Precarização do trabalho. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte, UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponível em: [PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO \(gestrado.net.br\)](#). Acesso em: 28 ago. 2024.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, A.C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: atlas, 2010.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012. ISBN: 8539001918, 9788539001910.

GUERRA, Agercicleiton Coelho; MACHADO, Antônia Rozimar; ROCHA, Rocha Machado. REUNI no contexto das universidades federais: números, avanços e retrocessos. **Revista Práxis Pedagógica**, v. 2, n. 2, p. 139-157, 2019.

HONORATO, Hercules Guimarães. A Gestão Escolar E A Liderança Do Diretor: Desafios E Oportunidades. **Revista de Administração Educacional**, dAEPE, Recife, ano 2018, v. 9, ed. 2, p. 21-37, Jul/Dez. 2018. Disponível em: [31474-libre.pdf \(d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net\)](#). Acesso em: 12 jul. 2024.

HENNINGTON, E. A; SANTOS, G. B; PASCHE, D. F. Dez anos da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora e os desafios da formação para (trans)formação do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. 49:e4 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/21622pt2024v49e4>. Acesso em: 09 ago. 2024.

HREBINIAK, L. G. **Fazendo a estratégia funcionar: o caminho para uma execução bem-sucedida**. Porto Alegre: Bookman, 2006.

INEP. **Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação: Reconhecimento**. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Brasília, 2017, p. 1-54. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/avaliacao_cursos_graduacao/instrumento_s/2017/curso_reconhecimento.pdf. Acesso em: 3 jul. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA. **Sobre o IFPB**. João Pessoa, última modificação em: 11 maio 2023. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/institucional/sobre-o-ifpb>. Acesso em: 15 jul. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2020-2024**. João Pessoa, 2020. Disponível em: <https://pdi.ifpb.edu.br/>. Acesso em: 16 jul. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA. **Regimento Geral do Instituto Federal da Paraíba**. João Pessoa, 2018. Disponível em: https://estudante.ifpb.edu.br/media/cursos/121/documentos/Regimento_Geral_do_IFPB_2018.pdf. Acesso em: 19 jul. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA. **Resolução nº 151-CS, de 17 de novembro de 2017: Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. João Pessoa, 2017. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/servidor/todos-os-servidores/documentos/resolucao-no-151-2017-cs-politica-de-promocao-a-saude-e-a-qualidade-de-vida-no-trabalho.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2024.

KALLEBERG, Arne L. The Growth of Precarious Work: A Global Challenge. **Revista Brasileira De Ciências Sociais**. v. 24, n. 69, p. 11-30, 2009. Disponível em: [00 rbc 69 preliminares.p65 \(scielo.br\)](https://doi.org/10.1590/s0034-71492009000690001). Acesso em: 28 maio. 2024.

KINMAN, Gail; WRAY, Siobhan. **Higher stress: a survey of stress and well-being among staff in higher education**. London: University and College Union, 2013. Disponível em: https://www.ucu.org.uk/media/5911/Higher-stress-a-survey-of-stress-and-well-being-among-staff-in-higher-education-Jul-13/pdf/HE_stress_report_July_2013.pdf. Acesso em: 14 ago. 2024.

LDB. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. – 5. ed. – Brasília–DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, p. 1-64, 2021. Disponível em: [LDB_5ed.pdf \(senado.leg.br\)](https://www.senado.gov.br/livros/livro-1234567890). Acesso em: 18/03/2024.

LIBÂNIO, José Carlos. **Organização e Gestão da Escola: Teoria e Prática**. 15. ed. Goiânia: Alternativa, 2014.

LINS, Patrícia. **IFPB conta com Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. João pessoa, 2018. Disponível em: [IFPB conta com Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho — Instituto Federal da Paraíba IFPB](https://www.ifpb.edu.br/institucional/sobre-o-ifpb). Acesso em: 10 ago. 2024.

LÜCK, Heloísa. **Dimensões da gestão escolar e suas competências**. Curitiba: Positivo, 2009. Disponível em: [dimensões livro.pdf \(usp.br\)](https://www.positivo.com.br/livros). Acesso em: 06 mar. 2024.

LÜCK, Heloísa. **Gestão educacional: uma questão paradigmática**. Petrópolis: Vozes. 7ed. p. 33 – 107, 2010.

LÜCK, Heloísa. **Liderança na gestão escolar**. 7.ed. Petrópolis–RJ: Vozes. Série Cadernos de Gestão, 2011.

LÜCK, Heloísa. **Planejamento em orientação educacional**. 19.ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

MAUÉS, O. C.; SOUZA, M. B. de. **Precarização do trabalho do docente da educação superior e os impactos na formação**. Em aberto, Brasília, v. 29, n. 97, p. 73-85, set./dez. 2016. Disponível em: [Vista do Precarização do trabalho docente da educação superior e os impactos na formação \(inep.gov.br\)](http://vista.do.inep.gov.br). Acesso em: 28 ago. 2024.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry**, v. 15, n. 2, p. 103-111, 2016. Disponível em: [Entendendo a experiência de burnout: pesquisas recentes e suas implicações para a psiquiatria \(wiley.com\)](http://wiley.com). Acesso em 06 Ago. 2024.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. 5. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

MELLO, Fernanda Heloisa de; SILVA, Daniele Helena da. Saúde dos docentes das escolas municipais de Cáceres, Mato Grosso, Brasil. **Revista Brasileira de Saúde e Segurança no Trabalho**, v. 2, n. 1, p. 09-17. ISSN 2594-4355. Disponível em: [Saúde dos docentes das escolas municipais de Cáceres, Mato Grosso, Brasil Health of city schools' teachers of Cáceres, Mato G \(googleusercontent.com\)](http://googleusercontent.com). Acesso em: 14 Ago. 2024.

MONTEIRO, Jaeder Araujo. ASPECTOS DA GESTÃO ESCOLAR E DA TRÍADE, ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO. **Revista on line de política e gestão Educacional**, Araraquara. v. 25, n. 1, p. 52-67, 14 mar. 2021. Disponível em: [Aspectos da gestão escolar e da tríade ensino, pesquisa e extensão | Revista on line de Política e Gestão Educacional \(unesp.br\)](http://unesp.br). Acesso em: 15 mar. 2024.

MORAES, Simone Becher Araujo. Gestão da escola e Planejamento Educacional. **Núcleo de Tecnologia Educacional – NTE**. Universidade Federal de Santa Maria. v. 1, p. 1-98. Santa Maria–RS, 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Saúde Mental**, 2024. Disponível em: [Saúde mental \(who.int\)](http://who.int). Acesso em: 16 mar. 2024.

OLIVEIRA, D. de P. R. de. **Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A OIT e o trabalho informal: o trabalho digno e a economia informal**. Escritório Internacional do Trabalho, Lisboa, 2002. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714564.pdf. Acesso em: 17 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Women and men in the informal economy: a statistical picture**. 3rd ed. Genebra: ILO, 2018. Disponível em: [Mulheres e homens na economia informal: um quadro estatístico. Terceira edição | Organização Internacional do Trabalho \(ilo.org\)](http://ilo.org). Acesso em: 17 jul. 2024.

PAIVA, K. C. M. de; GOMES, M. Â. do N.; HELAL, D. H. Estresse ocupacional e síndrome de burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes

do ensino superior. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 16, n. 3, Salvador, 2015. Disponível em: [1 3570-14973-1-CE \(ufla.br\)](http://13570-14973-1-CE(ufla.br)). Acesso em: 25 ago. 2024.

PIALARISSI, Renata. Precarização do Trabalho. **Revista Administração em Saúde**, São Paulo, v. 17, n. 66, p. 1-12, 3 mar. 2017. Disponível em: [Precarização do trabalho | Pialarissi | Revista de Administração em Saúde \(cqh.org.br\)](http://Precarizacao.do.trabalho|Pialarissi|Revista.de.Administracao.em.Saude(cqh.org.br)). Acesso em: 25 mar. 2024.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, A. M. S. *et al.* A temporalidade social do trabalho docente em universidade pública e a saúde. **Ciência e Saúde coletiva**. v.25. p.1829-1838. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: [pt \(scielosp.org\)](http://pt(scielo.org)) Acesso em: 11 mar. 2024.

RODRIGUES, Nara Letícia Pedroso Ramos; MOREIRA, Amanda Sorce; LUCCA, Sergio Roberto de. O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 37, n. 11, p. e00246620, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00246620>. Acesso em: 8 ago. 2024.

SILVA, J. C. da et al. Saúde mental, adoecimento e trabalho docente. **Psicologia Escolar e Educacional**, Rio Grande do Sul, v. 27, p. e242262, 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/2175-35392023-242262>.

SANTOS, Naíza Viégas da Silva; SOUZA, Luciane Albuquerque Sá de. **Proposta para implementação do programa 52 no setor de obras e engenharia do IFPB- campus João Pessoa**. In: ARAÚJO, Nelma Mirian Chagas de; LIMA, Marileuza Fernandes Correia de. **Gestão Pública Aplicada a instituições Educacionais**. João Pessoa: IFPB, 2011. cap. 15. p. 1-303. ISBN:978-85-63406-03-3.

SILVA, Maria da Conceição de Sousa; FONSECA, Welliton Glayco da. Liderança na GESTÃO ESCOLAR PARA A EFICIÊNCIA: um estudo bibliográfico sobre sua influência na qualidade educacional. **Revista acadêmica caderno de diálogos**, Itaúna/ Mg, ano 2023, v. 6, n. 1, p. 1-118, dez. 2023. Disponível em: [Vista do v. 6 n. 1 \(2023\): Revista Acadêmica Caderno de Diálogos \(faculdefamart.edu.br\)](http://Vista.do.v.6.n.1(2023):Revista.Academica.Caderno.de.Dialogos(faculdefamart.edu.br)). Acesso em: 19 mar. 2024.

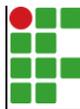
TRINDADE, M. A.; MORCERF, C. C.; OLIVEIRA, M. S. Saúde mental do professor: uma revisão de literatura com relato de experiência. **Revista Interdisciplinar de Extensão**, v. 2, n. 4, p. 42-59, Alagoas, 2 out. 2018. Disponível em: [Saúde mental do professor: uma revisão de literatura com relato de experiência | Semantic Scholar](http://Saude.mental.do.professor:uma.revisao.de.literatura.com.relato.de.experiencia|Semantic.Scholar). Acesso em: 26 mar. 2024.

VIEGAS, Moacir Fernando. Trabalhando todo o tempo: sobrecarga e intensificação no trabalho de professoras da educação básica. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 48, e244193, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/7Jx7mOXpBGZp5CLgcW94WHy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 jul. 2024.

WATTS, Jacqueline; ROBERTSON, Niamh. **Burnout em docentes universitários: uma revisão sistemática da literatura**. Pesquisa Educacional, v. 53, n. 1, p. 33-50, 2011. School of Psychology, Henry Wellcome Building, University of Leicester, Lancaster Road, Leicester, UK. Versão do registro publicada em: 07 fev. 2011. Disponível em: [Centro de Ciência | Burnout em docentes universitários: uma revisão sistemática da literatura. Pesquisa](http://Centro.de.Ciencia|Burnout.em.docentes.universitarios:uma.revisao.sistemtica.da.literatura.Pesquisa)

[Educativa, 53\(1\), 33–50 | 10.1080/00131881.2011.552235 \(sci-hub.se\)](#). Acesso em: 15 ago. 2024.

WINEFIELD, Anthony H. et al. Occupational stress in Australian university staff: results from a national survey. **Revista Internacional de Gerenciamento de Estresse**. Copyright 2003 pela Educational Publishing Foundation, v. 10, n. 1, p. 51-63, 2003. Disponível em: [\(PDF\) Estresse ocupacional em funcionários de universidades australianas: resultados de uma pesquisa nacional \(researchgate.net\)](#). Acesso em: 15 ago. 2024.

	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
	Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850
	Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, Joao Pessoa (PB)
	CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Entrega do TCC 2024.1 Rayra Silva Melo

Assunto:	Entrega do TCC 2024.1 Rayra Silva Melo
Assinado por:	Rayra Melo
Tipo do Documento:	Anexo
Situação:	Finalizado
Nível de Acesso:	Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência:	Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Rayra Silva Melo, DISCENTE (20202460074) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 01/10/2024 13:57:54.

Este documento foi armazenado no SUAP em 01/10/2024. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1264404

Código de Autenticação: 093a9cd634

