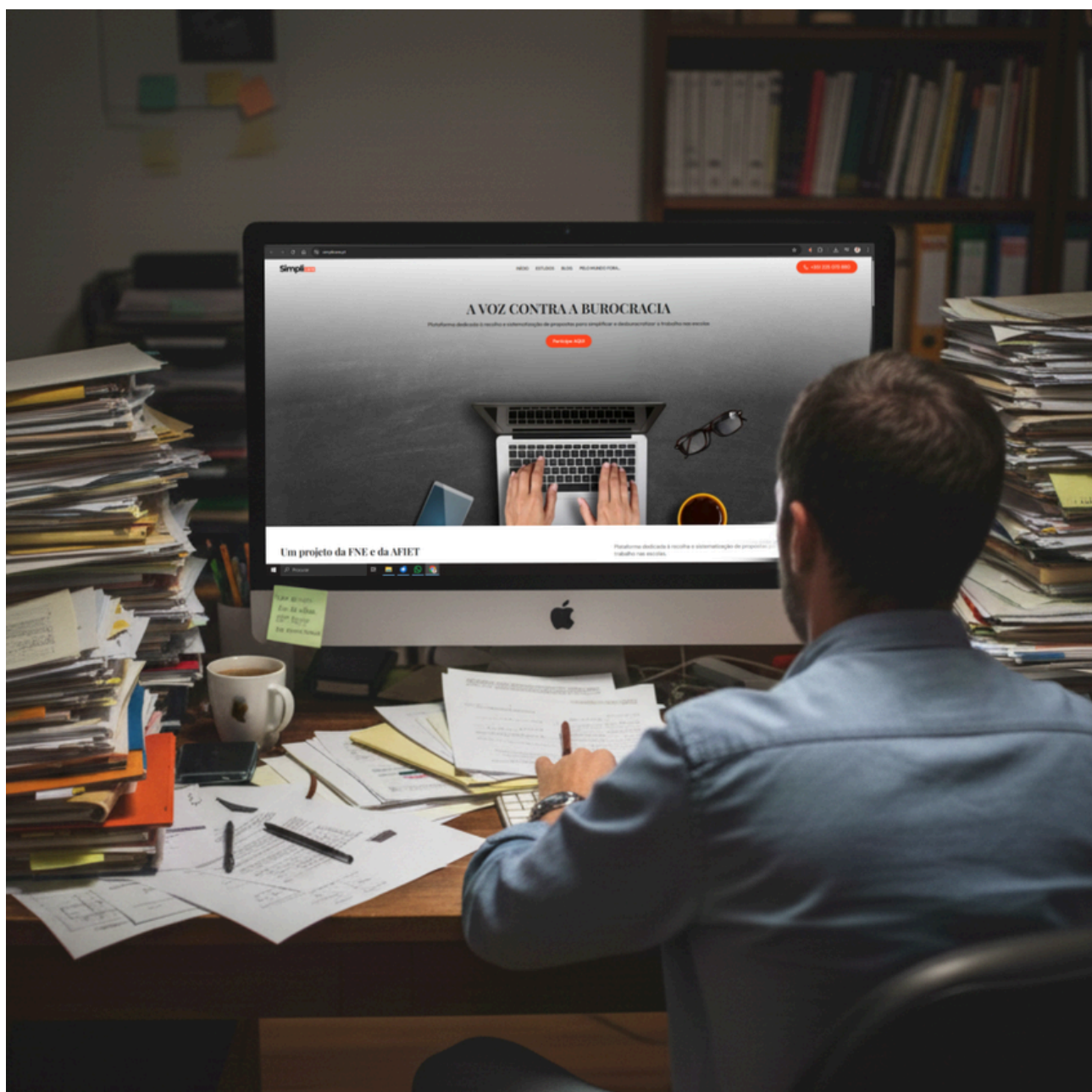


jornal

OUTUBRO 2025

Federação Nacional da Educação



MENOS BUROCRACIA = MAIS TEMPO PARA ENSINAR

WWW.FNE.PT



ÍNDICE



3 - 4

EDITORIAL

26 - 27

PESSOAL DE APOIO EDUCATIVO

5 - 22

AÇÃO SINDICAL

28 - 49

INTERNACIONAL

23 - 25

TEM A PALAVRA

50 - 51

SAÚDE



FICHA TÉCNICA | OUTUBRO 2025

Proprietário
Federação Nacional da Educação

Diretor
Pedro Barreiros

Produção de conteúdos
Joaquim Santos e Tiago Soares

Secretariado
Adosinda Leitão e Cristina Maia

Tesoureiro
Mário Jorge

Redação
Rua Pereira Reis, 399
4200-448 Porto
tel. 225 073 880
www.fne.pt | secretariado@fne.pt

Produção gráfica e paginação
Rafael Marques

Sindicatos membros

- Sindicato dos Professores da Zona Norte
- Sindicato dos Professores da Zona Centro
- Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo
- Sindicato Democrático dos Professores do Sul
- Sindicato Democrático dos Professores dos Açores
- Sindicato Democrático dos Professores da Madeira
- Sindicato dos Professores nas Comunidades Lusíadas
- Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal Não Docente da Zona Norte
- Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro
- Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo e Social do Sul e Regiões Autónomas

MEMBROS



FILIAÇÃO



EDITORIAL



43 anos a defender a Educação, os seus profissionais e o futuro do país

No próximo dia **3 de novembro**, a **Federação Nacional da Educação (FNE)** celebra **43 anos de história, compromisso e ação**. São mais de quatro décadas de trabalho em defesa da educação, da valorização dos seus profissionais e da dignificação de todos os que fazem da escola o coração do país.

Desde a sua fundação, em **1982**, a FNE tem sido uma voz firme e respeitada no panorama sindical e educativo português. Foi construída sobre valores sólidos de **independência, diálogo, solidariedade e responsabilidade**, afirmando-se como uma organização que acredita que o futuro de Portugal se constrói **nas escolas e com quem nelas trabalha**.

Ao longo destes 43 anos, a FNE enfrentou desafios exigentes e soube sempre manter-se fiel aos seus princípios, fazendo da **negociação e da concertação instrumentos de transformação**. Com coerência e persistência, contribuiu para conquistas decisivas nas carreiras, nas condições de trabalho e na valorização dos profissionais da educação.

Hoje, os tempos continuam a ser de grande exigência. Persistem problemas que colocam à prova a capacidade de resposta do sistema educativo e a força das suas organizações representativas: **o envelhecimento da profissão docente, a desmotivação crescente dos trabalhadores de apoio educativo, a burocracia excessiva, a falta de recursos e de condições de trabalho, a necessidade de melhoria dos salários e a urgência em atrair e reter novos profissionais**.

Perante este cenário, a FNE reafirma o seu **compromisso de continuar a lutar por uma educação de qualidade**, que respeite quem trabalha nas escolas e garanta a todos os alunos as mesmas oportunidades de aprender e crescer.

Mas este caminho só pode ser percorrido com **solidariedade, união e confiança mútua**. É essencial que cada sindicato membro, cada dirigente e cada trabalhador associado reconheça na FNE **o seu espaço comum de força, pertença e representação**. Só com coesão e com o contributo de todos poderemos reforçar o nosso papel e alcançar os objetivos que nos unem.

A FNE não é apenas uma federação. É um **projeto coletivo**, que tem de ser valorizado, apoiado e sentido como **a casa comum de todos os que acreditam numa educação melhor e num sindicalismo responsável e construtivo**.

Este aniversário é, por isso, mais do que uma celebração. É um momento de **reconhecimento e renovação de compromisso**: de olhar o passado com orgulho, o presente com sentido de missão e o futuro com confiança.

Com o **Roteiro para a Legislatura 2025-2029**, a campanha **“Em Duas Palavras”**, o projeto **Simplicare**, o **Roteiro para as Eleições Autárquicas 2025** e a ação sindical inovadora **“Maria ESPERANÇA Portugal”**, bem como a realização de **atividades formativas, consultas nacionais, inquéritos e estudos de investigação** que sustentam e reforçam a intervenção sindical, a FNE demonstra que continua **a inovar, a propor e a agir com coragem e visão**.

Estes instrumentos complementam-se e traduzem uma **estratégia integrada de intervenção social, sindical e política**, que valoriza as pessoas, aproxima a FNE dos trabalhadores e afirma o seu papel transformador no país.

A história destes 43 anos mostra que a FNE sempre esteve presente **sempre que foi preciso defender a dignidade, os direitos e o valor dos trabalhadores da educação**. Assim continuará, com o mesmo espírito solidário, a mesma determinação e a mesma convicção de sempre.

Porque **a força da FNE é a força de todos nós! Unidos, solidários e comprometidos com a educação e com o futuro do país**.



Pedro Barreiros
SECRETÁRIO-GERAL DA FNE

DUAS PALAVRAS

Ano letivo 2025 - 2026

SALÁRIOS DIGNOS.

CARREIRA JUSTA.

MENOS BUROCRACIA.

MAIS PROFESSORES.

RESPEITO DOCENTE.

MAIS EDUCAÇÃO.

Escolas de todo o país receberam a campanha "Em duas palavras"

A campanha "Em duas palavras", promovida pela FNE no âmbito do Dia Mundial do Professor - que se celebrou no passado dia 5 de outubro de 2025 - prossegue "a todo o vapor" por todo o país.

São várias escolas de Portugal Continental e Regiões Autónomas que já ostentam e conhecem as faixas desta iniciativa com a mensagem "Professores Valorizados - Futuro Garantido".

Esta campanha pretende chamar a atenção da opinião pública para os principais problemas que continuam a afetar o sistema educativo e os trabalhadores da educação, no arranque de mais um ano letivo, marcado pela repetição das mesmas dificuldades e problemas. Por isso é ainda mais urgente divulgar a mensagem de que a escola é o espaço onde se concretiza a igualdade de oportunidades e onde se abre caminho para um futuro de maior justiça social, inovação e democracia. Porém, este caminho não existe sem os professores e os trabalhadores da educação. São eles a força que sustenta a escola, a voz que guia os alunos e o exemplo que transforma vidas.

Há mais de duas décadas que a FNE alerta para os riscos de uma profissão desvalorizada, marcada pela estagnação salarial, pela ausência de perspetivas de carreira e pela falta de atratividade para os mais jovens. Quem quer bons professores tem de os remunerar de forma justa. Não há qualidade na educação sem valorização de quem a constrói todos os dias. Atrair, motivar e reter professores exige respeito, e esse respeito mede-se também pelo salário.

Os países que valorizam os seus docentes são aqueles que melhor preparam o futuro. Portugal não pode continuar a ambicionar resultados de excelência pagando salários que não dignificam a profissão docente.

Reafirmamos: não há qualidade na educação sem salários justos e dignos, capazes de atrair novos profissionais, motivar os que hoje asseguram múltiplas tarefas indispensáveis e reter aqueles que, mesmo em condições adversas, continuam a acreditar na importância da sua missão.

A campanha “Em duas palavras” irá prolongar-se ao longo de todo o primeiro período letivo, destacando semanalmente as reivindicações centrais da FNE:

SALÁRIOS DIGNOS.

CARREIRA JUSTA.

MENOS BUROCRACIA.

MAIS PROFESSORES.

RESPEITO DOCENTE.

MAIS EDUCAÇÃO.

A FNE relembra, através desta ação, que ninguém se deve desresponsabilizar nem deixar de fazer tudo o que está ao seu alcance para resolver os problemas que continuam a afetar a educação. Uma educação de qualidade exige compromisso de todos.

Acompanhe tudo sobre esta campanha nas redes sociais e site da FNE assim como dos sindicatos filiados na Federação.





AFiET
Associação para a Formação
e Investigação em Educação
e Trabalho

CONSULTA NACIONAL

**CONDIÇÕES DE FUNCIONAMENTO DAS ESCOLAS
E CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS DOCENTES
NO INÍCIO DO ANO LETIVO 2025/2026**



DE 10 A 17 DE OUTUBRO DE 2025



Resultados da Consulta Nacional alertam para o aumento da burocracia e para as más condições de trabalho nas escolas

A FNE, em parceria com a Associação para a Formação e Investigação em Educação e Trabalho (AFIET), promoveu entre os dias 10 e 17 de outubro de 2025, um inquérito nacional dirigido a Educadores e Professores dos Ensinos Básico e Secundário, com o objetivo de recolher informação sobre as condições de funcionamento das escolas e as condições de trabalho dos docentes, sensivelmente um mês após o início do ano letivo de 2025/2026.

Este questionário pretendeu obter as perceções de educadores e docentes de forma a perceber quais são as maiores preocupações e contrariedades que as escolas estão a enfrentar, nomeadamente em relação às condições físicas e recursos, assim como ao serviço atribuído e condições de trabalho.

Com base nos resultados deste Inquérito Nacional, a FNE deixou o alerta de que as escolas portuguesas continuam a enfrentar níveis preocupantes de burocracia excessiva, condições de trabalho inadequadas e falta de meios materiais e tecnológicos.

Os dados recolhidos junto de mais de dois mil educadores e professores de todo o país revelaram que 37% dos docentes afirmam que a carga burocrática aumentou e 57% consideram que se mantém elevada, confirmando que as medidas anunciadas pelo Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI) ainda não tiveram efeitos concretos nas condições de trabalho dos docentes, nem no quotidiano das escolas.

Apesar das recentes indicações do MECI relativas à clarificação do que deve ser considerado trabalho letivo e trabalho não letivo, a FNE constata que continuam a verificar-se situações de desrespeito pelo Estatuto da Carreira Docente (ECD), com a imposição de tarefas que extravasam o disposto no ECD.

Para além da sobrecarga burocrática, o inquérito revela problemas graves no domínio das condições de trabalho:

- 60% dos docentes afirmam não dispor de espaços adequados para o trabalho individual ou colaborativo;
- Apenas 65% consideram as salas de aula e os espaços escolares adequados, o que demonstra que um terço das escolas apresenta deficiências estruturais;
- Apenas 30% indicam que os equipamentos tecnológicos são funcionais e em número suficiente para responder às necessidades letivas.

A FNE considera que estes dados refletem uma realidade que compromete o bom funcionamento das escolas e a qualidade das aprendizagens, exigindo intervenções urgentes na melhoria dos espaços escolares e no reforço dos meios tecnológicos.

A Federação reitera a necessidade de o MECI garantir o cumprimento integral do Estatuto da Carreira Docente, assegurar tempo efetivo para o trabalho pedagógico e colaborativo e adotar orientações vinculativas que eliminem a burocracia desnecessária.

Mais do que discursos, é preciso que os professores sintam, nas suas escolas e no seu dia a dia, que o seu tempo, o seu trabalho e o seu profissionalismo são respeitados e valorizados.

5 Outubro 2025
Dia Mundial do Professor



obrigadoprofessor.pt

**Juntos pelos professores
Juntos pelo amanhã**



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Dia Mundial do Professor assinalado pela FNE por todo o país

A campanha “Em duas palavras” abriu este ano o programa de celebrações da FNE – Federação Nacional da Educação do Dia Mundial do Professor 2025. A campanha ainda decorre em escolas de todo o Portugal Continental, Regiões Autónomas dos Açores e Madeira e pretende chamar a atenção da opinião pública para os principais problemas que continuam a afetar o sistema educativo e os trabalhadores da educação, no arranque de mais um ano letivo, marcado pela repetição das mesmas dificuldades e problemas.

Esta campanha prolonga-se por todo o primeiro período, destacando semanalmente, em duas palavras, as reivindicações centrais da FNE, como “Salários dignos”, “Carreiras justas” ou “Indisciplina zero”.

No âmbito da comemoração do Dia Mundial do Professor, este ano sob o tema “Juntos pelos Professores, juntos pelo amanhã”, definido pela Internacional da Educação (IE), a FNE pretendeu também com esta campanha reforçar a mensagem de que a escola é o espaço onde se concretiza a igualdade de oportunidades e

onde se abre caminho para um futuro de maior justiça social, inovação e democracia.

Porém, este caminho não existe sem os professores e os trabalhadores da educação. São eles a força que sustenta a escola, a voz que guia os alunos e o exemplo que transforma vidas.

O Dia Mundial do Professor deve, por isso, servir de alerta. Não basta reconhecer o esforço ou a dedicação destes profissionais. É urgente transformar esse reconhecimento em medidas concretas. É necessário garantir a valorização da carreira docente, condições de trabalho dignas e estabilidade profissional que permitam recuperar, por completo, a confiança na profissão e atrair jovens para a carreira docente.

O Dia Mundial do Professor é sempre mais uma oportunidade para relembrar o Governo de que cortar no orçamento para a educação não é o caminho adequado. É necessário, pelo contrário, investimento do Governo para se alcançar uma educação de qualidade.

A FNE, juntamente com os seus sindicatos, assinalou o Dia Mundial do Professor, realizando as seguintes ações:

- O hasteamento da bandeira "Obrigado Professor" em escolas de norte a sul e ilhas, entre os dias 1 e 6 de outubro;
- Lançamento de portal online www.simplicare.pt para recolha e sistematização de propostas para simplificar e desburocratizar o trabalho nas escolas;
- Workshop online "Ensino com Assistente Inteligente - Um apoio mágico para ensinar" no dia 3 de outubro, entre as 17h30 e as 20h30;
- Encontro Pedagógico 2025 - "O futuro da Educação e o papel das emoções", no dia 4 de outubro, 9h30, no Auditório SPZN, na cidade do Porto;
- Campanha "Em duas palavras" com faixas e idas a escolas realizadas por dirigentes do SPZC até 6 de outubro;
- Faixa "Professores Valorizados - Futuro Garantido" colocada por dirigentes do SDPGL em escolas dos distritos de Lisboa, Santarém e Setúbal até 6 de outubro;
- Campanha "Em duas palavras" no âmbito das celebrações do DMP divulgadas em várias escolas dos Açores pelo SDPA;
- Reuniões e plenários em diversas escolas em conjunto com colocação de lonas em escolas de todo o Sul do país e também alguns cartazes pelo SDPSUL.

A FNE não vai desistir de procurar construir um futuro melhor e que valorize os docentes e recordou neste dia que é imperioso valorizar as carreiras, como base para essa educação de qualidade que todos pretendemos alcançar, assim como para garantir os direitos e condições dos trabalhadores da educação e investir em elevados níveis de formação inicial e contínua. Essa valorização deve incluir a determinação de condições de trabalho em segurança nas escolas, incluir limites ao tempo de trabalho que é exigido aos professores, regular o desenvolvimento das carreiras, reconhecer o trabalho que é desenvolvido com empenho, incluir o direito a uma aposentação digna, à estabilidade e segurança na profissão.

O Dia Mundial do Professor celebra-se anualmente a 5 de outubro. Foi em 1994 que foi decidida pela UNESCO, juntamente com a Internacional da Educação, a celebração do Dia Mundial do Professor, nesse dia. Esta data foi escolhida para reconhecer a importância da Declaração da OIT e da UNESCO sobre a condição dos trabalhadores docentes, concretizada em 5 de outubro de 1966.





TALIS 2024 reforça urgência de medidas para combater a burocracia nas escolas

O mais recente relatório da OCDE – TALIS 2024 (Teaching and Learning International Survey), que analisa as condições de trabalho e aprendizagem dos professores e diretores escolares em 55 países, confirma uma realidade há muito denunciada pela Federação Nacional da Educação (FNE): o excesso de trabalho burocrático constitui uma das principais fontes de stress, desmotivação e desgaste profissional dos docentes.

O Secretário-Geral da FNE, Pedro Barreiros, acompanhado do Secretário-Executivo, Pedro Brandão, estiveram presentes, na manhã de 7 de outubro de 2025, no evento de apresentação nacional do TALIS 2024, que teve lugar no Teatro Thalia, em Lisboa.

Entre as várias dimensões avaliadas, o estudo destaca que “ter demasiado trabalho administrativo” está entre as três principais causas de stress docente, sendo um fator amplamente reportado pelos professores de diferentes níveis de ensino. Esta sobrecarga de tarefas não pedagógicas retira tempo, energia e foco àquilo que é essencial na missão docente — ensinar e apoiar a aprendizagem dos alunos.

Além disso, o relatório da OCDE evidencia que a falta de tempo é um dos principais entraves à participação dos professores em ações de formação contínua, comprometendo o seu desenvolvimento profissional. Esta escassez de tempo é frequentemente explicada pelo peso das exigências administrativas, que continuam a crescer, sem que exista uma compensação real no horário ou um reforço do apoio técnico e logístico nas escolas.

A FNE sublinha que estas conclusões internacionais confirmam o que as Consultas Nacionais realizadas desde 2021 já vinham apontando: a burocracia excessiva nas escolas portuguesas é um problema estrutural, que desvia os profissionais da sua função pedagógica e compromete a qualidade do trabalho desenvolvido. É, por isso, urgente simplificar procedimentos, eliminar redundâncias, e garantir que as tarefas administrativas não se sobrepõem à componente letiva e educativa.

Face a este desafio, a FNE lançou recentemente a plataforma digital www.simplicare.pt — uma iniciativa pioneira, criada em parceria com a AFJET – Associação para a Formação e Investigação em Educação e Trabalho, destinada a ouvir diretamente os docentes e diretores sobre as principais fontes de burocracia no trabalho escolar e a recolher propostas concretas de simplificação.

Através deste inquérito nacional, a FNE pretende construir propostas fundamentadas que permitam reduzir a carga administrativa, valorizar o tempo dos profissionais e reforçar a centralidade do trabalho pedagógico. A meta é clara: desburocratizar para ensinar.

A participação dos professores é fundamental para que este esforço coletivo produza resultados efetivos. Por isso, a FNE apela a todos os docentes e diretores escolares que contribuam com a sua visão e experiência, preenchendo o questionário disponível em www.simplicare.pt.

[Consulte aqui o Relatório TALIS 2024](#)

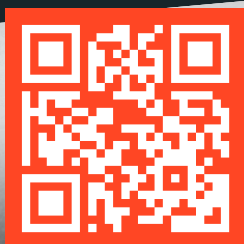


Simpli**care**

A voz contra a burocracia.

Plataforma dedicada à recolha e sistematização de propostas para simplificar e **desburocratizar o trabalho docente** nas escolas.

Participe AQUI



Desburocratizar para ensinar: a urgência que o sistema educativo já não pode ignorar

Outubro foi um mês em que a burocracia voltou a ocupar o centro do debate educativo.

O relatório TALIS 2024 da OCDE veio confirmar aquilo que todos reconhecemos: Portugal tem professores altamente competentes, dedicados e entre os mais satisfeitos com a profissão. Contudo, há uma sombra persistente que ameaça comprometer o essencial, a burocracia excessiva que consome tempo, energia e motivação.

A Federação Nacional da Educação (FNE) tem sido uma das vozes mais firmes na denúncia deste problema estrutural e, mais do que o denunciar, decidiu agir. Com o lançamento da plataforma simplicare.pt, a FNE quer ouvir diretamente professores e dirigentes escolares, identificando os procedimentos que consomem tempo sem acrescentar valor, para que possam ser simplificados ou eliminados. Em paralelo, a Consulta Nacional promovida pela FNE veio reforçar este alerta, evidenciando o agravamento da burocracia e a persistência de más condições de trabalho nas escolas portuguesas.

Os dados do TALIS 2024 são inequívocos: o excesso de tarefas administrativas está entre as três principais fontes de stress dos docentes portugueses. Muitos professores referem que a carga burocrática limita o tempo disponível para preparar aulas, trabalhar em equipa e investir na sua formação contínua, aspetos essenciais numa profissão que exige atualização permanente.

Mas as consequências vão ainda mais longe. O bem-estar e a retenção de profissionais estão em risco: quase um terço dos docentes mais jovens admite ponderar abandonar a carreira nos próximos cinco anos, apontando a burocracia como um dos fatores decisivos dessa intenção.

A FNE sublinha que esta sobrecarga não é apenas uma questão de conforto laboral, mas um problema de qualidade e de eficiência educativa. Cada hora perdida em tarefas redundantes é uma hora retirada aos alunos, ao planeamento e à inovação pedagógica.

Importa reconhecer que a burocracia tem uma função legítima, ao garantir transparência e organização. O problema surge quando se transforma num fim em si mesma, alimentando uma cultura de controlo e desconfiança que tolhe a autonomia e desvaloriza o profissionalismo docente.

Desburocratizar, como defende a FNE, é devolver tempo, confiança e autonomia aos educadores e professores e, em última análise, valorizar o ensino e quem o concretiza todos os dias.

É, pois, tempo de o Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI) assumir que simplificar é valorizar. O TALIS 2024 é claro, a FNE é persistente e as escolas confirmam: há burocracia a mais e tempo a menos.

É urgente uma vontade política firme, expressa em medidas concretas, que devolva aos docentes o tempo e a serenidade necessários para se dedicarem ao essencial: ensinar.





FNE reage ao Relatório do Orçamento do Estado para 2026

"É tempo de o Orçamento refletir a importância que o país diz atribuir à Educação"

A FNE reagiu com preocupação à proposta de Orçamento do Estado para 2026, considerando que o documento apresentado pelo Governo não dá ainda resposta suficiente aos desafios estruturais que o setor da Educação enfrenta.

Embora reconheça a importância de algumas intenções expressas no documento, nomeadamente a aposta na melhoria das condições salariais e na valorização das carreiras, a FNE sublinha que muitas dessas medidas continuam sem dotação orçamental clara nem calendário de execução definido.

Para a FNE, é inaceitável que se continue a adiar a concretização de compromissos assumidos com os profissionais da Educação, nomeadamente a valorização dos salários, a redução da carga burocrática e o reforço dos recursos humanos nas escolas.

A FNE reafirmou que estará atenta e presente em todo o processo de discussão e aprovação do Orçamento, exigindo que a Educação seja tratada como prioridade nacional e que as promessas se traduzam em medidas concretas com impacto real na vida dos professores, educadores e trabalhadores de apoio educativo.



fne

FEDERAÇÃO NACIONAL
DA EDUCAÇÃO



43 anos a defender a Educação, os seus profissionais e o futuro do país!

No dia 3 de novembro, a **FNE celebra 43 anos de história**, compromisso e ação.

São mais de quatro décadas de lutas, conquistas e união, em defesa da escola pública, dos seus profissionais e do direito de todos a uma educação de qualidade. Hoje, reafirmamos o nosso compromisso: continuar a construir um futuro com mais valorização, respeito e esperança.

PORQUE A FORÇA DA FNE É A FORÇA DE TODOS NÓS!



#FNE43ANOS #EDUCAÇÃOCOMVALOR #SINDICALISMOCONSTRUTIVO #FNE

SDPA na defesa de um regulamento de concurso que dignifique e valorize os professores dos Açores

O SDPA reivindica desde 2021 a revisão do Regulamento de Concurso do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário, pelo que regista como positiva a abertura do processo negocial de revisão do atual diploma, no pretérito mês de fevereiro.

Para o SDPA, o atual Regulamento não garante a estabilidade dos profissionais docentes, nem tão pouco promove o fim da precariedade, pelo que a sua revisão constitui uma medida fundamental para atingir o desejado objetivo de atrair e fixar docentes no sistema educativo regional, atenuar a falta de professores, combater a situação de precariedade dos docentes contratados, promovendo a sua integração nos quadros e concretizar, de modo eficaz, a estabilidade do corpo docente em quadro de escola, valorizando e dignificando a profissão docente.

Efetivamente, tal como o SDPA atempadamente o afirmou, e a prática dos concursos dos últimos anos realizados ao abrigo do diploma em vigor o demonstrou, o Decreto Legislativo Regional n.º 10/2021/A de 19 de abril não garante a justiça, a equidade e a transparência dos concursos de pessoal docente na Região, podendo até, nalguns casos, assumir-se como um fator perturbador do sistema.

O atual Regulamento ao prever a integração de docentes através de quadros de ilha, não acrescentou estabilidade e ainda se verificaram algumas desigualdades. Opusemo-nos à criação dos quadros de ilha e alertamos para as injustiças que estes poderiam vir a provocar, bem como a necessidade de se definir o tempo necessário de serviço para que um docente integre os quadros de escola da RAA, combatendo, desta forma, a precariedade e promovendo a estabilidade do corpo docente na Região. Continuamos a ser a única região do país sem o devido enquadramento à limitação da contratação sucessiva, no âmbito laboral de educadores de infância e professores.

Os problemas surgidos nos últimos concursos, abertos ao abrigo deste regulamento, vieram dar razão às reivindicações deste sindicato. Esta fórmula, como se veio a verificar, não contemplava medidas suficientes e eficazes para garantir a prossecução do propósito de estabilizar os quadros e de integrar os docentes reduzindo a precariedade laboral do setor da educação nos Açores, tendo resultado numa maior instabilidade pessoal e profissional dos docentes sucessivamente contratados e dos que integraram os quadros de ilha (QI) e até de quadro de escola (QE).

Aqueles, porque continuam a não ter uma limitação à contratação sucessiva, estes, porque, nalguns casos, não têm acesso a vagas de QE ou, nos concursos de afetação, ficam sujeitos a que com mais frequência as colocações assumam um carácter administrativo ou não obtenham sequer colocação.

O SDPA entende que se devem manter apenas os QE com uma criteriosa aferição da abertura das vagas que correspondem a necessidades permanentes. Não se salvaguardaram as legítimas expectativas dos docentes já integrados nos quadros que, pelo concurso interno de afetação, pretendem aproximação à sua residência, não se permitindo a sua ultrapassagem por aqueles que obtiveram provimento no respetivo ano. A experiência dos últimos concursos defraudou esta expectativa, e as colocações administrativas de docentes de QI introduziram distorções no sistema, evitando o cumprimento deste objetivo e até, nalguns casos, prejudicou docentes do QE que deixaram de obter colocação no concurso interno de afetação e que foram “ultrapassados”, posteriormente, por docentes de QI, colocados de forma administrativa.

Para o SDPA, um Regulamento justo, transparente e equitativo que sirva o sistema educativo regional, pressupõe:

1 – A defesa dos QE ao mesmo tempo que reafirma a oposição à manutenção dos QI porque não se confirmou como um instrumento de resolução dos problemas da precariedade dos docentes, criou entropia no sistema e veio ainda agravar a almejada estabilidade dos quadros.

2 – A defesa de uma efetiva e clara limitação da contratação sucessiva, no âmbito laboral de educadores de infância e professores, fixando o prazo máximo de duração dos contratos a termo sucessivos celebrados pela administração educativa regional com o pessoal docente para a sua integração em quadro.

3 – A oposição à associação dos incentivos para a fixação e atração de pessoal ao novo regulamento de concurso, por estarmos a criar vagas para necessidades permanentes, que já está regulamentada na sua fórmula de abertura, criando a seguir prioridades específicas para essas vagas que põem em causa a possibilidade dos docentes se apresentarem aos concursos anuais. Os incentivos devem ser exatamente a ferramenta que está regulamentada no ECD, um instrumento de fácil modelação que permita, de forma ágil, responder às necessidades de carência de pessoal docente nas diferentes escolas e grupos disciplinares, e não como agora se pretende afirmar, como mais um instrumento de abertura de vagas em concurso com a atribuição de novas prioridades, quase por tempo indeterminado, num modelo já anteriormente rejeitado por unanimidade, de colocação de docentes que ficam limitados nas suas opções concursais.

4 – A correção das prioridades existentes no atual regulamento, permitindo aos docentes que, já pertencendo aos QI, não têm a possibilidade de concorrer para o QE em outros grupos para os quais possuem habilitação.

5 – A correção das entropias criadas pelas prioridades do concurso de afetação e a criação de mecanismos de efetiva fiscalização e de limitação dos abusos que, eventualmente, possam existir, moralizando e disponibilizando as colocações nestas prioridades para todos aqueles que efetivamente delas necessitam.

Chegados ao fim do processo negocial, o SDPA considera que foi possível continuar a aperfeiçoar a proposta de revisão do Regulamento de Concurso, não se tendo, no entanto, chegado a consenso em algumas matérias consideradas fulcrais reivindicadas, de forma veemente, por este sindicato, por considerá-las promotoras de um Regulamento de Concurso pautado pela equidade, justiça e transparência para todos os docentes dos Açores e, conseqüentemente, impulsionador da dignificação e valorização da carreira docente, tornando-a mais atrativa.

O SDPA, na fase de discussão legislativa que agora decorre, continuará a promover junto dos grupos parlamentares da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores (ALRAA) a introdução de alterações que permitam corrigir e/ou melhorar o documento final.

Continuaremos a defender a expectativa de concretizar um diploma justo, transparente e equitativo que:

- promova a estabilidade docente unicamente através dos quadros de escola;
- fomente a atração e a fixação de docentes, não aplicando um modelo de prioridades associadas aos incentivos à fixação docente;
- não obrigue ao cumprimento de, pelo menos, o primeiro ano de provimento na escola ou ilha onde o docente obteve colocação nos concursos interno ou externo, ou ao cumprimento de 3 ou 5 anos para a obtenção das vagas disponibilizadas para os incentivos nos concursos interno, externo e de contratação;
- valorize e dignifique os docentes que exercem a sua profissão na RAA.

A Direção
23-10-2025





Entre angústias e precariedade: o quotidiano de uma psicóloga escolar

Ser psicóloga numa escola é, antes de tudo, carregar silêncios. Silêncios dos alunos que não conseguem colocar em palavras o que sentem, dos professores que disfarçam o cansaço atrás de um sorriso protocolar e até das famílias que preferem acreditar que “é só uma fase”. E, no meio disso tudo, também carrego os meus próprios silêncios.

Muitos pensam que meu trabalho é “resolver problemas”. Mas a verdade é que, quase sempre, não tenho soluções prontas. Tenho apenas uma escuta atenta, uma palavra de acolhimento, um olhar que tenta dizer: “não estás sozinho”. A angústia é perceber que, mesmo assim, há dores que não consigo alcançar. É duro admitir, mas não há mágica possível.

Outra ferida é a solidão da função. Desloco-me entre professores, alunos, direções e famílias, mas muitas vezes sinto-me “perdida” em todos esses espaços. Alguns esperam que eu entregue diagnósticos rápidos, relatórios como se fossem receitas. Outros entendem o meu trabalho como algo “decorativo”, um luxo pedagógico. E, confesso, isso dói.

Carrego para casa pedaços das histórias que escuto. Aquele olhar perdido de um adolescente, a raiva contida de uma criança, a voz embargada de uma professora. Não há como desligar completamente. Sim, nós psicólogos aprendemos sobre autocuidado, mas entre teoria e prática há um abismo. Quem escuta tanto também precisa ser escutado — e nem sempre encontra espaço para isso.

Ser psicóloga escolar é também viver no meio de contradições. De um lado, o discurso bonito de que “a saúde mental é uma prioridade” e que “a escola precisa olhar para o aluno como um todo”. Do outro, a realidade crua: baixos salários, contratos temporários, falta de recursos e, algumas vezes, um espaço improvisado ou partilhado que mal merece o nome de gabinete.

Entristece-me ver que o cuidado com a mente e com as emoções ainda ocupa um lugar secundário dentro nas nossas escolas. Enquanto se investe em infraestruturas, tecnologias ou resultados em avaliações externas, o trabalho psicológico é tratado quase como acessório, algo que pode ser “enxugado” quando o orçamento aperta.

A precariedade não está só na estrutura, mas também no isolamento. Muitos psicólogos são contratados para atender centenas de alunos sozinhos, sem equipa de apoio, sem tempo hábil para acolher com profundidade cada pedido ou solicitação.

A expectativa é desumana: querem que eu dê conta de tudo — conflitos em sala, dificuldades de aprendizagem, sofrimento emocional, orientação às famílias, apoio aos professores... Tudo isto sem recursos e sem vínculo laboral estável.

E há ainda a questão do reconhecimento. Quem nunca ouviu comentários como “é só conversar com aluno” ou “psicologia não é prioridade agora”? Esse olhar desvaloriza não apenas o profissional, mas a própria saúde emocional de toda a comunidade escolar.

Eu sigo, claro. Sigo porque acredito que cada escuta faz a diferença, que cada espaço de acolhimento abre oportunidades para transformar histórias. Mas é impossível não carregar as marcas dessa precariedade. É como tentar construir uma ponte com as mãos nuas, sabendo que, a qualquer momento, pode vir alguém e dizer: o teu trabalho não é essencial.

Escrevo porque acredito que precisamos falar sobre isso. Os psicólogos escolares não querem privilégios; queremos condições mínimas para exercer bem, o nosso trabalho. Porque cuidar da saúde mental não é luxo: é uma necessidade urgente.

Entre angústias e esperanças, vou tentando ser, todos os dias, um ponto de apoio. Mesmo que frágil. Mesmo que imperfeita.

Susana Rei Cunha
STAE Sul e RA



Comissão Europeia prioriza IA na ciência e investigação

A IA na ciência é uma das prioridades da Presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen. O evento inaugural de lançamento da iniciativa Resource for AI in Science in Europe (RAISE - CE) decorre nos dias 3 e 4 de novembro de 2025 em Copenhaga. Por seu lado, os sindicatos europeus da educação estão muito preocupados com os desafios no ensino superior e na investigação, nomeadamente com questões de precariedade, desigualdades salariais entre homes e mulheres, liberdade académica ou gestão e financiamento.

No âmbito do Diálogo Social Setorial da Educação (ESSDE, em inglês), decorreu, no dia um de outubro de dois mil e vinte e cinco, em Bruxelas, a reunião do Grupo de Trabalho sobre Ensino Superior e Investigação, com um encontro preparatório entre os sindicatos europeus, realizado no dia anterior, na sede do Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE), na mesma cidade.

O ESSDE envolve representantes dos sindicatos europeus da educação, filiados na Internacional da Educação (IE), representantes dos empregadores europeus da educação e, por fim, a

Comissão Europeia (CE), que financia o Diálogo Social (DS) europeu.

Depois de aprovada a ordem de trabalhos, a reunião começou com uma apresentação de Dario Capezzuto (CE) sobre os 25 anos e o futuro do Espaço Europeu da Investigação (EEI), cujo objetivo é o de criar um mercado único da União Europeia (UE) para a investigação, a inovação e a tecnologia. A iniciativa foi lançada em 2000 e sofreu uma renovação em 2020.

Dario Capezzuto abordou a agenda 2022-2024 do EEI e a nova agenda 2025-2027, aprovada em maio passado.

Seguiu-se um espaço de intercâmbio e debate sobre as iniciativas da CE nesta matéria, envolvendo o Programa-Quadro para a Investigação e Inovação e a Estratégia de Aplicação da IA na Ciência. A CE quer um mercado único e sem fronteiras para a investigação, inovação e tecnologia em toda a UE. Onde os países se unam e melhorem as suas políticas e sistemas de investigação e onde exista uma livre circulação de investigadores, conhecimento e inovação.

As políticas estruturais do EEI visam uma ciência aberta, infraestruturas adequadas de investigação, a igualdade de género inclusiva e interseccional, tornar as carreiras de investigação mais atrativas e sustentáveis, uma avaliação da pesquisa ou a melhoria do acesso da UE à excelência.

Por seu lado, as ações do EEI buscam a equidade na ciência aberta, promover a

ciência europeia para um ecossistema de políticas, a IA na ciência na UE, melhorar a equidade na pesquisa, tudo em vista de uma nova era na gestão da investigação.

A CE prepara uma consulta pública, estruturada em três áreas principais, de acordo com a Comunicação sobre uma Bússola de Competitividade para a UE. A Bússola para a Competitividade é o roteiro da Comissão para relançar o dinamismo da Europa e estimular o crescimento económico. Ela baseia-se na análise do Relatório de Mario Draghi sobre o futuro da competitividade europeia. Essas três áreas são: 1 - Colmatar o défice de inovação; 2 - Descarbonizar a economia e 3 - Reduzir as dependências.

No final da sua apresentação, Dario Caezzuto aproveitou a ocasião para divulgar uma Plataforma de Políticas do EEI.



The infographic is titled "Dive into the European Research Area and explore the ERA Policy Platform!". It features the European Commission logo in the top right corner. The main content is organized into three sections, each with an icon: "Interactive maps and reports:" with a hand icon, "Progress indicators:" with a bar chart icon, and "News and events:" with a calendar icon. Each section provides a brief description of its function. At the bottom left, there is a yellow box with the text "Visit the ERA Policy Platform:" and the URL "https://european-research-area.ec.europa.eu/home", accompanied by a QR code. On the right side, there are illustrations of a man in a yellow sweater holding a laptop and a woman in a red dress. At the bottom right, the hashtags "#ResearchImpactEU" and "#EURResearchArea" are displayed.

Dive into the
European Research Area and explore the
ERA Policy Platform!

Interactive maps and reports:
find out how European countries implement the ERA actions.

Progress indicators:
find the latest data measuring advancements in the European R&I system.

News and events:
keep up with diverse topics through our events and news updates.

Visit the **ERA Policy Platform:**
<https://european-research-area.ec.europa.eu/home>

#ResearchImpactEU
#EURResearchArea

A FNE realçou o carácter precário de muitos investigadores em Portugal e na Europa e a CE sublinhou que o novo Programa-Quadro trará seguramente melhores condições de vida para os investigadores e para a investigação europeias.



CSEE quer IA de acordo com valores europeus

A IA na ciência é uma das prioridades da Presidente da CE, Ursula von der Leyen. A apresentação de Liviu Stirbat, chefe de unidade de IA em Ciência e Tecnologias Críticas da CE, enfatizou isso mesmo. Liviu Stirbat apresentou a IA na Ciência e a Estratégia para a Aplicação da IA, que foram adotadas no dia 7 de outubro do corrente ano. A primeira atualização deste documento foi realizada em abril de 2025, sendo que a Estratégia para a IA seguirá uma abordagem semelhante, visando apoiar os investigadores em atividade.

Entre janeiro e junho de 2025 houve iniciativas da Presidência polaca do Conselho da UE nesta matéria, porque ela é extremamente importante.

O evento inaugural de lançamento da iniciativa Resource for AI in Science in

Europe (RAISE - CE) vai decorrer nos dias 3 e 4 de novembro em Copenhaga, Dinamarca, no âmbito da Presidência dinamarquesa. Esta cimeira junta cientistas, líderes da indústria, investidores e decisores políticos para explorar o impacto transformador da IA na ciência – e como a Europa pode impulsionar esta transformação.

O CSEE saudou a ênfase dada pela Comissão à capacitação das pessoas e à garantia de que a IA está em consonância com os nossos valores europeus. Ao mesmo tempo, manifestaram-se preocupações de que o processo de simplificação e desregulação em curso (ou seja, o pacote Omnibus) será impactado pela pressão das empresas tecnológicas dos EUA, que demonstraram não estar alinhadas com os valores democráticos e sociais da UE.

Os sindicatos mostraram-se preocupados com o facto de a linguagem da CE acentuar cada vez mais a competitividade, enquanto nos deveríamos focar em maior grau nos valores democráticos no setor da educação. A FNE por seu lado enfatizou que os investigadores desejam ter mais espaço no desenvolvimento de ferramentas de IA, e não se limitarem apenas ao papel de recetores.

Reconhecidamente, a Europa tem muitos desafios pela frente, num confronto de sistemas, salários e condições de vida muito diversos entre si. Mas há matérias, como a precariedade (devido a sucessivos contratos a termo), tornar as carreiras académicas mais atrativas, a liberdade académica e uma ênfase num diálogo social real com os decisores, que não podemos jamais ignorar.

Por isso, urge terminar com as oportunidades limitadas de financiamento, pelo que o modelo de financiamento da investigação académica deve ser devidamente questionado.



Cimeira de IA na Dinamarca

O tema seguinte foi o programa conjunto de ações dos sindicatos e empregadores europeus sobre a mudança de tendências nas condições de trabalho no ensino superior. Coube a Leonardo Ebner (CSEE) apresentar o documento, que nasceu de um compromisso selado no Programa de Trabalho do ESSDE 2024-2025.

Nesse documento, CSEE e os Empregadores Europeus da Educação da EFEE comprometeram-se a elaborar um programa conjunto de ações sobre as tendências de mudança das condições de trabalho no ensino superior, com foco nos efeitos da transição digital.

Após um debate, o Comité adotou a proposta de programa conjunto de ações.

Neste seguimento, o CSEE sublinhou que o Plano de Ação da Direção Norueguesa para o Ensino Superior e Competências (disponível aqui) expirava este ano e o documento conjunto seria importante para apoiar o trabalho do grupo de peritos que trabalha no próximo Plano de Ação nacional.

Qualidade de ensino e gestão académica

No ponto referenciado como Acompanhamento das iniciativas da União das Competências (Union of Skills), Agnieszka Jelnicka (Unidade de Ensino Superior da CE) apresentou e debateu com os participantes sobre a criação de um quadro europeu de competências para o pessoal académico do ensino superior, com base na Recomendação do Conselho (C/2024/7282) sobre carreiras atrativas e sustentáveis nesse setor da educação.

Agnieszka Jelnicka apresentou brevemente os principais objetivos da Recomendação do Conselho sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior, incluindo o desenvolvimento do quadro de competências para o pessoal académico. Esta ação foi reiterada na Comunicação "União das Competências".

Ao longo de 2026, provavelmente durante o primeiro semestre, os parceiros sociais serão consultados para o desenvolvimento do quadro de competências para o pessoal académico. A OCDE, que o desenvolverá em cooperação com a Comissão enquanto contratante, entrará em contacto com as partes interessadas. O quadro de competências será acompanhado de orientações, mas a forma como será validado como documento oficial da UE ainda não é clara.

O CSEE perguntou sobre o processo de elaboração deste documento, quem será responsável pelo mesmo e enfatizou a diferença entre os parceiros sociais e as partes interessadas gerais na educação. A contribuição dos sindicatos foi considerada imprescindível.

O ponto seguinte da ordem de trabalhos foi o plano de ação conjunto para a promoção da qualidade do ensino e da gestão académica. Com base no Programa de Trabalho do ESSDE 2024-2026, os dois parceiros sociais comprometeram-se a discutir um plano de ação conjunto para avançar a partir das “Recomendações Políticas sobre a Promoção da Qualidade do Ensino e da Gestão Académica”, adotadas no ano de 2022.

O CSEE propôs selecionar algumas áreas políticas de entre as abordadas nas Recomendações de 2022 e desenvolver um plano de ação apenas para essas áreas. Os sindicatos ainda têm de indicar as suas prioridades, mas provavelmente a governação colegial poderá estar no topo da lista. Uma discussão complementar sobre este assunto poderá ter lugar no plenário do ESSDE de dois de dezembro, em Bruxelas.

Posteriormente, em caso de decisão positiva, o CSEE e a EFEE cooperarão na elaboração do texto do plano de ação durante o ano de 2026.

Depois do almoço, houve um debate sobre a inclusão e a igualdade na retenção e recrutamento de profissionais no ensino superior e na investigação.

O ESSDE pretende trabalhar na inclusão e igualdade nas práticas de recrutamento e retenção, tendo em conta os documentos políticos europeus e internacionais existentes, como a Recomendação do Conselho de 25 de novembro de 2024 sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior; os Princípios e Orientações do Grupo de Acompanhamento de Bolonha (BFUG) para o Reforço da Dimensão Social do Ensino Superior no Espaço Europeu de Ensino Superior (EEES); e a Recomendação da UNESCO sobre o Estatuto do Pessoal Docente do Ensino Superior.





Sindicatos contra a diferença salarial étnica

Ainda persistem disparidades salariais entre homens e mulheres no setor da educação. A origem racial e étnica desempenha um papel na previsão das desigualdades na profissão. As condições socioeconómicas também impactam negativamente o acesso à carreira académica, devido aos baixos salários, em comparação com empregos semelhantes. O contexto internacional relacionado com as políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) também não é favorável.

O Comunicado de Roma da BFUG destaca o papel das políticas de DEI no ensino superior, sendo também necessária uma formulação mais explícita neste sentido na atualização da Recomendação da UNESCO de 1997. Entre as principais reivindicações dos sindicatos estão as medidas contra a chamada "diferença salarial étnica", a acordar em negociações coletivas com os empregadores (por exemplo, a iniciativa "Staying Power" da UCU no Reino Unido).

As quotas e as campanhas de género não são mutuamente exclusivas, mas podem ser complementares. O contexto geral – redes sociais, política, opinião pública – está a tornar cada vez menos atrativa a profis-

-são de académico e investigador, que por definição procuram a clareza e analisam fenómenos complexos, além de limitarem a liberdade de expressão no meio académico.

A EFEE reconheceu o problema e destacou a importância de fazer campanha por medidas de DEI para sensibilizar a gestão. Estas campanhas, por exemplo, na República Checa, foram frequentemente financiadas pelo Fundo Social Europeu (ESF+), que é também utilizado para realizar ações de "auditoria de género" em instituições de ensino.

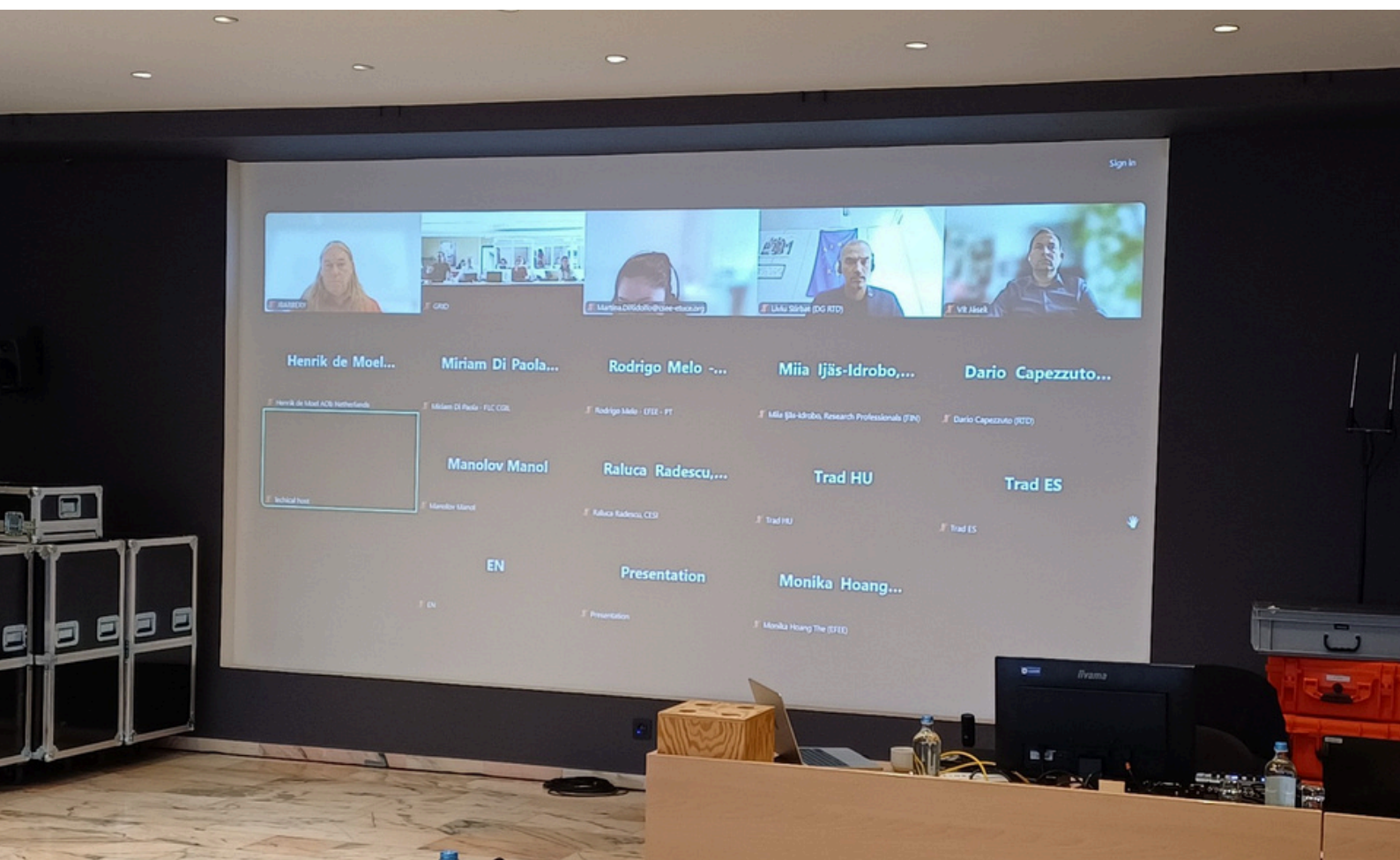
Em relação ao papel da pressão das redes sociais sobre a liberdade de investigação, é também necessário destacar o impacto da autocensura que os académicos impõem a si próprios para evitar serem expostos a críticas públicas tendenciosas, em razão das suas atividades de investigação. Além disso, as universidades húngaras foram excluídas do financiamento da UE e da participação nas alianças universitárias europeias, devido à interferência das autoridades nacionais nas fundações que gerem as universidades no país.

Neste ponto, Anna (sindicato da Noruega) sublinhou que o seu país tinha implementado cotas de género e que as redes sociais são “uma bomba atómica invisível”.

O último ponto da ordem de trabalhos teve que ver com uma atualização de informação sobre os projetos conjuntos de sindicatos e empregadores. No caso três: o InclEdu4AllNeeds: Parceiros Sociais Sectoriais Europeus na Educação, promovendo a inclusão de pessoas com necessidades especiais na educação, o EastSD: Aumentar a atratividade da profissão docente através do reforço do Diálogo Social – capacitação nos Balcãs Ocidentais e nos países da Parceria Oriental e o APRÈS COVID:

Parceiros Sociais Sectoriais Europeus na Educação, Abordando os Riscos Psicossociais para uma recuperação Equitativa e Sustentável da crise da COVID-19 (em que a FNE esteve no respetivo grupo consultivo).

SPZN e FNE participaram no seminário do InclEdu4AllNeeds em 29 e 30 de outubro, na Escola de Comércio de Lisboa. No passado dia 10 de outubro, Dia Internacional da Saúde Mental, o CSEE e a EFEE lançaram, no âmbito do recém-terminado projeto APRÈS COVID, uma atualização das "Orientações para abordar e prevenir os riscos psicossociais na educação". O Comité do ESSDE fará um balanço da implementação destas orientações uma vez por ano.



TALIS

Results from TALIS 2024

The State of Teaching





TALIS 2024 da OCDE – O Estado do Ensino

Trabalho burocrático e indisciplina aumentam stresse e levam ao abandono da profissão

O excesso de trabalho burocrático nas escolas e a indisciplina são as maiores fontes de stresse docente e levam ao abandono da profissão. Os resultados estão no TALIS 2024 da OCDE, a maior pesquisa mundial com professores e diretores escolares. Apesar dos enormes desafios, a profissão docente está forte e recomenda-se. Nas maiores dificuldades a nível global destacam-se a incapacidade de lidar com a diversidade e a falta de recursos. Por outro lado, o envelhecimento da população e os padrões migratórios alteraram a demografia dos professores em muitos sistemas educativos.

Pelas duas horas da madrugada, de sete de outubro de dois mil e vinte e cinco, a OCDE tornava públicos os resultados do TALIS 2024 – O Estado do Ensino, em Singapura. No seu quarto ciclo (2008, 2013, 2018 e 2024), o TALIS é o maior inquérito mundial a professores e diretores e é considerado “a Bíblia das condições de trabalho dos docentes”.

Nele participaram mais de 280 mil docentes, de 17 mil escolas, selecionados aleatoriamente, em 55 sistemas educativos e geografias.

A FNE elaborou um pequeno dicionário com alguns dos pontos mais relevantes do inquérito.

Atividades de aprendizagem profissional

O TALIS 2024 sublinha que as atividades de aprendizagem profissional têm o foco em tópicos tradicionais - como o conhecimento das matérias, a pedagogia, as práticas de avaliação de alunos, os recursos digitais - e menos em matérias emergentes, como a aprendizagem social e emocional, o uso de Inteligência Artificial (IA), o ensino em contexto multicultural, o ensino em contexto multilinguístico - o que constitui algo a melhorar.

Apenas 55% dos professores afirmam que as atividades de aprendizagem profissional em que participaram durante os 12 meses anteriores ao inquérito tiveram um impacto positivo no seu ensino, em média.

Quase todos os professores consideram a formação profissional impactante na Albânia, no Brasil, em Portugal e no Vietname, enquanto apenas cerca de um terço deles o faz na Comunidade Francesa da Bélgica, Finlândia, França, Noruega e Suécia.

A perceção dos professores sobre o impacto de uma atividade de desenvolvimento profissional é um indicador mais forte do cumprimento dos objetivos das suas aulas, mais do que o conteúdo ou o foco real da atividade.

Avaliação de desempenho

A avaliação dos professores centra-se no desenvolvimento, mas o apoio formativo varia muito. Embora a avaliação dos professores seja generalizada, o que acontece depois difere muito. Em média, nos sistemas educativos da OCDE, 65% dos professores participam em discussões pós-avaliação sobre como melhorar o seu ensino.

Aproximadamente 46% recebem planos de desenvolvimento ou formação, mas isso varia entre menos de 15% na Islândia e Noruega e mais de 90% no Bahrein e no Cazaquistão. A mentoria e os incentivos financeiros continuam a ser relativamente raros (20% e 12%, respetivamente) e as sanções são ainda menos comuns (menos de 3%).

Burocracia / trabalho burocrático

A maior fonte de stresse docente continua a ser o trabalho administrativo. A menor fonte de stresse é o próprio ensino. Os professores gostam de ensinar. Não gostam de preencher papéis, muitos deles com informação repetida. Para a OCDE, a IA poderá vir a ajudar a automatizar muito desse trabalho, ou seja, ajudar a resolver a maior fonte de stresse dos professores.

O trabalho burocrático, assim como corrigir o trabalho dos alunos, a comunicação com os Encarregados de Educação (EE) - em muitos países 7% do total do trabalho docente - é algo percebido como alheio às suas tarefas, algo que lhes retira o tempo de ensino e os desvia da sua verdadeira missão junto dos seus alunos.

A carga administrativa continua a ser uma exigência considerável para os professores. Em média, cerca de metade dos professores refere o excesso de trabalho administrativo como uma fonte de stresse relacionado com o trabalho, especialmente

aqueles com mais de dez anos de experiência.

No entanto, na Colômbia e em Singapura, são os professores mais novatos que mais referem esta situação como fonte de stresse.

Embora o tempo dedicado a tarefas administrativas tenha diminuído em apenas três sistemas educativos desde 2018, o stress relacionado com essas tarefas apresenta padrões diferentes. Em 18 sistemas educativos, os relatos dos professores sobre o excesso de trabalho administrativo como fonte de stresse aumentaram desde 2018, mas apenas em nove desses sistemas o tempo dedicado a tarefas administrativas aumentou.

Por outro lado, em 11 sistemas educativos, a percentagem de professores que consideram que o trabalho administrativo é uma fonte de stresse diminuiu, apesar de o tempo dedicado a essas tarefas não ter mudado ou mesmo ter aumentado.

Figure 8. Most common sources of teachers' stress in Portugal

Percentage of lower secondary teachers who report that the following are sources of stress "quite a bit" or "a lot"



Statistically significant differences from the OECD average are highlighted with filled circles.

Source: OECD, TALIS 2024 Database, Table 3.16.

Envelhecimento docente

Portugal e Lituânia são os campeões do envelhecimento docente (média de 51 anos), logo a seguir à Lituânia (média de 50 anos) – média da OCDE: 45 anos. 60% dos professores nacionais têm 50 anos ou mais e 3% têm menos de 30 anos (inferior à média da OCDE: 10%). Desde 2018, a percentagem de professores com 50 anos ou mais aumentou 13 pontos percentuais. 75% dos professores são mulheres (superior à média da OCDE: 70%). A percentagem de professoras não se alterou entre 2018 e 2024.

Em Portugal, 44% dos professores portugueses têm experiência profissional não relacionada com o ensino (inferior à média da OCDE: 57%).

A percentagem de professores em segunda carreira no nosso país (aqueles com pelo

menos dez anos de experiência profissional em funções não relacionadas com a educação e para os quais o ensino não foi a sua primeira escolha de carreira) é de 3% (inferior à média da OCDE de 8%). Os professores em segunda carreira representam agora cerca de 21% do total da população docente na Islândia e 17% na Austrália. Aproximadamente 47% dos professores na Austrália e 27% dos professores na Islândia concluíram programas de formação docente acelerados ou especializados.

Mais de um em cada dois professores tem 50 anos ou mais na Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia e Portugal. Por outro lado, a idade média dos professores na Turquia é de 38 anos, e cerca de 39 anos em Marrocos, nos Emirados Árabes Unidos e no Uzbequistão.

Falta de professores qualificados

Trata-se de um problema mundial e crescente, que afeta particularmente os Países Baixos, Letónia, Malta e Alberta (Canadá). Sabemos como afeta igualmente as escolas em Portugal. A OCDE nota que a falta de professores não é necessariamente uma questão global ou mesmo nacional, mas sim uma questão local. Porque quando falamos em escassez de professores, referimo-nos a professores que ensinam determinadas disciplinas em determinadas áreas e em determinados níveis de ensino. Deste modo, uma escola pode ter escassez de docentes e a escola ao lado pode não ter.

Numa perspetiva global, Portugal está a baixar na necessidade de professores, enquanto a Letónia está a crescer. Há políticas educativas diferentes neste campo.

Alguns países recrutam professores que trabalham noutras áreas por dez anos e depois se tornam professores (a OCDE chama-lhes professores de segunda carreira), outros países recrutam docentes em part-time, que representam cerca de 18% a nível mundial. Nos Países Baixos e no Brasil, recrutar professores em part-time é algo normal, o que acentua a precariedade.

Quanto aos professores em segunda carreira eles são cerca de 8% a nível global e entre 15 a 20% nos Países Baixos. Muitos trabalham na Austrália, Islândia e Nova Zelândia (todos com 17%), Bulgária e EUA (16%). Curiosamente, apenas 16,9% de diretores apontam a falta de professores qualificados como um problema (média da OCDE: 18,8%), 50,3% na Letónia e 39,6% na Itália.

Indisciplina na sala de aula

As perturbações físicas ou tecnológicas causadas pelos alunos estão a aumentar. A OCDE fala mesmo duma mudança na realidade. Manter a disciplina na sala de aula é o maior preditor da intenção de abandonar a profissão. Logo a seguir vem o excesso de trabalho, a incapacidade de lidar com a diversidade e a falta de recursos. Há, pois, mais países com professores a terem que acalmar os alunos, dados que agravaram relativamente aos do TALIS 2018.

Em média, cerca de um em cada cinco professores relata ter enfrentado ruídos e desordem significativos nas suas salas de aula. Mais de 50% no Brasil e pouco mais de 33% no Chile, Finlândia, Portugal e África do Sul. Em contrapartida, menos de 5% dos professores na Albânia, Japão e Xangai (China) relatam ter enfrentado tais problemas disciplinares.

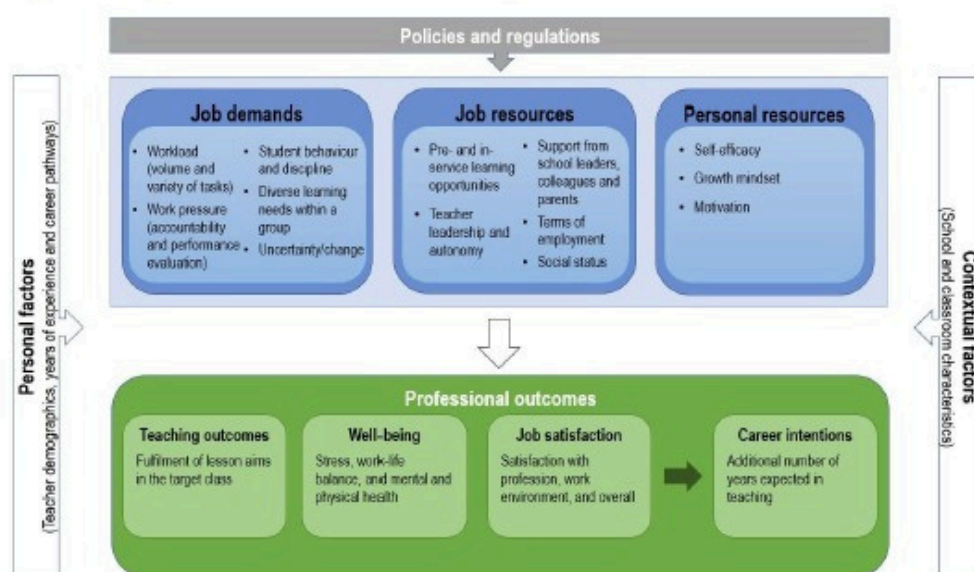
O Brasil também se destaca com as maiores proporções de professores que relatam perder muito tempo à espera que os alunos se acalmem e devido às interrupções (ambas em torno de 43-44%),

em comparação com as médias da OCDE de 15% e 18%, respetivamente.

As exigências de disciplina na sala de aula também não são distribuídas uniformemente entre os profissionais. Os professores jovens relatam mais perturbações na sala de aula do que os seus colegas experientes em quase todos os sistemas de ensino. Os professores relatam gastar mais de 15% do tempo da aula mantendo a ordem na sala de aula, em média. Por fim, em média, cerca de 18% dos professores relatam ser intimidados ou agredidos verbalmente pelos alunos como uma fonte de stresse.

Portugal está entre os países onde mais docentes se queixam de comportamento problemático em sala de aula. 35,8% dos professores portugueses relatam ruído e desordem durante as aulas, uma percentagem que se mantém elevada ao lado de países como Chile, Finlândia e África do Sul. O TALIS 2024 indica que os professores menos experientes lidam habitualmente com os alunos mais problemáticos, o que pode levar ao abandono precoce da carreira docente.

Figure 1. Conceptual model for TALIS 2024 initial report



Sources: Adapted from Bakker, A. and E. Demerouti (2017^[11]), "Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward", <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>; and Granziera, H., R. Collie and A. Martin (2020^[9]), "Understanding teacher wellbeing through job demands-resources theory", https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1_14.

Jovens professores (com menos de cinco anos de profissão)

Os jovens professores lecionam em escolas e salas de aula com ambientes mais desafiadores: turmas grandes, turmas em que mais de 10% dos alunos não entendem bem a língua de instrução, turmas com alunos com Necessidades Educativas Especiais (NEE) e turmas com desafios comportamentais. Muitas vezes são os mais jovens a ensinar em escolas carenciadas.

As maiores diferenças observam-se no Bahrein, na Colômbia, em Israel e nos Emirados Árabes Unidos, onde a proporção de professores com menos de 30 anos que referem trabalhar com alunos com dificuldades linguísticas é 15 pontos percentuais superior à dos seus colegas mais velhos.

Para os jovens professores de todo o mundo, manter a disciplina na sala de aula é muito mais stressante que para os docentes mais experientes. Devido a situações de mobilidade e precariedade, 27% dos docentes jovens ponderam abandonar a profissão nos próximos cinco anos: 50% na Letónia, Lituânia e Estónia, países de grande envelhecimento docente. Já em Itália os jovens professores pretendem manter-se na profissão.

Alguns governos aumentaram os programas de mentoria, diminuíram o tempo de trabalho dos jovens docentes, mas há países onde eles trabalham mais que os professores com experiência – o que pode ser problemático a vários níveis. Os países com mais jovens professores são a África do Sul, Marrocos, Uzbequistão e Japão. Xangai é líder global em mentoria de professores.

Quase 79% dos professores novatos relatam ter um mentor designado. A Lituânia fez um enorme progresso nesta área e aumentou a sua percentagem de professores novatos com mentores em 17 pontos percentuais desde 2018.

Os jovens professores precisam de apoio profissional para aprender a gerir o comportamento dos alunos na sala de aula. Cerca de 30% afirmam precisar de formação focada na gestão da sala de aula, em média. Receber feedback sobre como gerir o comportamento dos alunos pode ser uma forma eficaz de os jovens professores melhorarem as suas competências de gestão da sala de aula: 76% (em comparação com 63% dos professores experientes) relatam que o feedback que receberam nos últimos 12 meses levou a uma mudança positiva na forma como gerem o comportamento dos alunos na sala de aula.

A OCDE defende há muito que os professores mais experientes deveriam lecionar nas escolas mais problemáticas. Este é um problema dos sistemas educativos e crucial para os alunos mais desfavorecidos, refugiados, NEE, para a escola inclusiva, em geral. Vietname, Japão e Xangai são casos positivos na alocação de professores experientes para escolas mais desafiadoras.

Na Letónia e na Costa Rica, por exemplo, os jovens professores a tempo inteiro lecionam 4,2 horas a menos por semana do que os seus colegas mais experientes.

Liderança e autonomia

O envolvimento dos professores nas decisões políticas a nível escolar que afetam a sua prática está a diminuir em muitos sistemas educativos. De acordo com os diretores, entre 2018 e 2024, o envolvimento dos professores na definição das políticas de avaliação dos alunos diminuiu em média 3 pontos percentuais. As tendências a longo prazo de 2013 a 2024 mostram quedas ainda mais acentuadas – mais de 20 pontos percentuais em países como a Sérvia e Singapura. Apenas em Xangai se verifica um aumento no envolvimento dos professores entre 2018 e 2024.

As oportunidades para a agência ao nível escolar são mais comuns em escolas rurais e públicas.

Os professores de escolas públicas também relatam maiores oportunidades de participação do que os de escolas privadas (uma diferença média de 2 pontos percentuais), com diferenças que chegam a mais de 14 pontos percentuais em países como o Japão e Singapura.

A autonomia está positivamente relacionada com a confiança dos professores, mas os sistemas educativos precisam de considerar como, quando e a quem ela é concedida. Os dados do TALIS mostram que os professores que relatam níveis mais elevados de autonomia também são mais propensos a sentir-se confiantes na gestão da sala de aula e no ensino. Capacitar os professores como líderes – dentro e fora das escolas – também aumenta a satisfação no trabalho.

Profissão docente

Entre os diversos fatores de sucesso do professor, o TALIS 2024 aponta a clareza, o apoio para a consolidação de matérias, o dar feedback, a ativação cognitiva, a gestão da sala de aula, ou o adaptar o ensino às diferentes necessidades dos alunos. O fator de menor sucesso é o do apoiar na aprendizagem social e emocional dos alunos.

A autonomia profissional só funciona numa cultura colaborativa e ambas contribuem para um bom clima na escola. A autonomia é um bom preditor de satisfação docente. Isto só não é bem visível nos EUA e na Noruega.

A autonomia profissional funciona bem onde há professores na gestão das escolas e onde estes participam nas decisões. Para a OCDE, esta é uma “correlação positiva”.

É comum que os professores tenham experiência profissional anterior. Em cerca de metade dos sistemas educativos, pelo menos um em cada dois professores tem experiência profissional anterior não relacionada com o ensino.

Esta percentagem é particularmente elevada na Islândia (95%), nos Estados Unidos (79%), na Austrália e na Suécia (ambos com 77%).

O cumprimento dos objetivos das aulas pelos professores e o seu bem-estar e satisfação geral no trabalho, incluindo a satisfação com a profissão e com o ambiente de trabalho atual, variam mais dentro dos sistemas educativos do que entre eles. Isto sugere que fatores individuais e ao nível da escola desempenham um papel significativo na formação das experiências dos docentes.

Os professores com maior autonomia pedagógica tendem a relatar maior adaptabilidade no ensino, maior satisfação profissional e maior bem-estar. Também referem maior satisfação profissional e menor stresse. Estas relações são consistentes na maioria dos sistemas educativos, mesmo depois de ter em conta as características dos professores e das escolas.

Quem são os alunos?

A diversidade tem aumentado de modo unânime entre os países. Há mais alunos refugiados, mais alunos com NEE, mais alunos que não falam a língua de instrução, mais alunos imigrados e emigrantes. As escolas com mais de 10% de alunos com NEE são os Países Baixos (quase 90%), Nova Zelândia (quase 80%), França (75%) ou Chile. Portugal está junto à média da OCDE, um pouco abaixo dos 50%.

Nas escolas da Europa de Leste, em países junto à Ucrânia, verificou-se uma explosão de refugiados em escolas. Um exemplo esclarecedor: no TALIS 2018, 4% dos professores na República Checa ensinava numa escola com pelo menos um refugiado. Em 2024 essa percentagem subiu para cerca de 71%.

Dez sistemas educativos registaram um aumento de 25 pontos percentuais ou mais na proporção de escolas onde mais de 1% dos alunos são refugiados.

As maiores mudanças são observadas na República Checa, Estónia e Lituânia.

Estarão os professores preparados para ensinar estes alunos? Os docentes sentem-se bastante confortáveis com o conteúdo das disciplinas que ensinam, com a pedagogia, com a avaliação, mas um pouco menos à vontade em apoiar o desenvolvimento socioemocional dos alunos, assim como em ensinar em ambientes multiculturais e multilingues. Todavia, em todos os países, as professoras preocupam-se mais que os professores com as necessidades sociais e emocionais de seus alunos.

Alberta (Canada) e Portugal oferecem exemplos de como apoiar os professores na promoção do desenvolvimento socioemocional dos seus alunos.

Salários

Apenas 13,4% dos professores portugueses estão satisfeitos com o seu salário (média da OCDE: 39,2%), que é sempre uma grande parte do bem-estar de qualquer profissional, a sua satisfação no trabalho. Na maioria dos países da OCDE, o salário dos docentes está a aumentar e os professores estão cada vez mais satisfeitos com os seus salários. No entanto, em alguns países o salário diminuiu, incluindo em Singapura.

Em muitos países o salário de professor ainda não consegue igualar o de outras profissões semelhantes. A OCDE acentua que “o dinheiro é um desmotivador extrínseco óbvio, mas raramente é um motivador intrínseco”, dadas as características da profissão docente. Contam muito, no caso, os recursos materiais da organização, o ambiente, o empoderamento profissional, ou a cultura colaborativa.

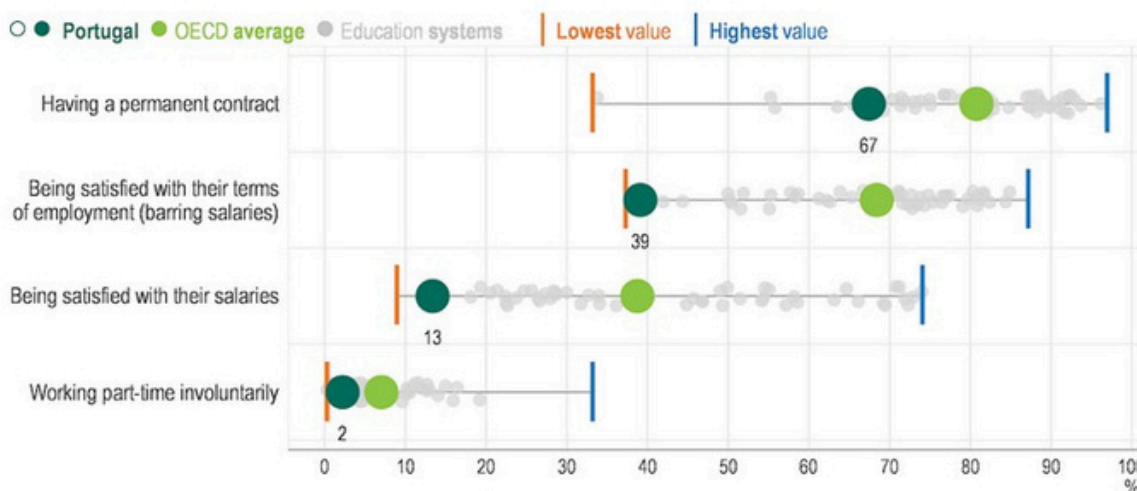
O salário é apenas um dos muitos fatores que influenciam a decisão dos professores de abandonar a profissão. Motivações intrínsecas – como a utilidade social do ensino e o prazer no trabalho –, bem como condições de emprego mais amplas, incluindo benefícios materiais, oportunidades de progressão na carreira e horários de trabalho, são indicadores mais consistentes das intenções de carreira dos professores.

A satisfação com as condições de trabalho (incluindo salário) aumentou em muitos sistemas educativos desde 2018. Na Dinamarca, Islândia e Cazaquistão, a percentagem de professores satisfeitos com as suas condições de emprego (excluindo salários) aumentou mais de 20 pontos percentuais. A satisfação com o salário aumentou na mesma proporção na Bulgária, Colômbia, Cazaquistão, Roménia e Xangai.

Teachers' terms of employment

Figure 7. Terms of employment

Percentage of lower secondary teachers



Statistically significant differences from the OECD average are highlighted with filled circles.

Source: OECD, TALIS 2024 Database, Tables 7.35, 7.50, 7.52 and 7.63.

Stresse e burnout

25,8% dos professores portugueses sentem muito stresse na profissão, que afeta a saúde mental de 16% da classe. No estrangeiro, um em cada cinco experienciam o stresse no trabalho, sendo os casos mais notórios os de Alberta (Canadá), Austrália, Nova Zelândia, Malta e EUA. Por sua vez, um em cada dez afirma que o trabalho impacta negativamente no seu bem-estar e na sua saúde física.

Os níveis de stress não estão distribuídos de modo igual. Há mais stresse docente em escolas desfavorecidas, com uma grande diversidade, e em situações relacionadas com mudanças constantes e com denotada falta de apoio - particularmente quando os professores se sentem sobrecarregados por iniciativas frequentes ou são solicitados a implementar reformas sem o apoio adequado.

Em média, as professoras e os professores mais jovens são mais propensos a sentir «muito» stresse no trabalho. Na Albânia, Brasil, Colômbia, Comunidade Francesa da Bélgica, Coreia, Montenegro, Países Baixos, Macedónia do Norte, Arábia Saudita e Uzbequistão, os níveis de stresse relacionado com o trabalho dos professores não variam em função do género e da idade.

De qualquer modo, o stresse aumentou desde o último TALIS 2018. A OCDE conclui que o que provoca mais stresse nos professores é precisamente aquilo que não envolve trabalhar com pessoas.

Manter a disciplina como fonte de stresse é um indicador fundamental do cumprimento dos objetivos das aulas pelos professores, bem como do seu bem-estar e satisfação profissional. Além das questões de disciplina e comportamento, a carga de trabalho, a adaptação do ensino às diversas necessidades de aprendizagem e a responsabilização como fontes de stresse estão associadas às maiores diferenças no bem-estar dos professores.

Adaptar o ensino à diversidade de necessidades dos alunos - e não às diferenças académicas - está consistentemente relacionado com o stresse dos professores. Os professores são mais propensos a relatar stresse relacionado com a disciplina na sala de aula quando a diversidade dos alunos envolve necessidades comportamentais, linguísticas ou de educação especial, em vez de envolver diferenças académicas (por exemplo, misturar alunos com baixo e alto desempenho).

Embora esse padrão se mantenha na maioria dos sistemas educacionais, não se encontra nenhuma ligação noutros, incluindo os da Finlândia, Islândia, Israel, Países Baixos, Nova Zelândia, Noruega e Suécia.

Tecnologia no ensino

Talvez nada tenha mudado tanto nos últimos dois anos como a tecnologia no ensino, usada por professores e por alunos. A tecnologia é impactante na educação e o recurso às suas ferramentas continuou depois da Covid. Em média, mais de 16% dos professores trabalham em escolas onde pelo menos uma aula foi ministrada de forma híbrida ou online no último mês. A maior proporção de professores a trabalhar desta forma foi registada em Singapura (81%), Israel e nos Emirados Árabes Unidos ambos com (47%).

Singapura é um grande player com uma aprendizagem em casa. Nenhum outro país o tem. Mas os docentes e a sociedade em geral estão preocupados com o que toda essa tecnologia significa. Mais de 60% acham que o uso frequente da tecnologia está a afetar o bem-estar dos alunos.

Se estamos a falar de tecnologia e bem-estar, precisamos falar sobre IA. Não apenas porque ela pode amplificar preconceitos, mas porque se teme que ela possa levar a recomendações inadequadas. Os professores estão muito preocupados com o facto de a IA permitir que os alunos deturpem o seu trabalho, que o copiem.

Ao mesmo tempo, os profissionais da educação também reconhecem o potencial da IA para elaborar planos de aula, adaptar a aprendizagem e poder vir a automatizar várias tarefas administrativas.

Cerca de 40% dos professores a nível global já estão a usar a IA. Na liderança estão Singapura e os Emirados Árabes Unidos (cerca de 75% dos professores), não apenas em termos de uso da IA, mas também na oferta de aprendizagem profissional e no próprio ensino. O TALIS 2024 dá conta de uma correlação muito forte entre os países onde os professores receberam formação em IA e os países onde os professores a utilizam.

Quanto mais se utiliza, mais os sistemas educativos a tentam regulamentar e fornecer diretrizes sobre como a utilizar. Há desenvolvimentos positivos em alguns países a este nível. A participação em formações sobre IA é mais elevada em Singapura (76%) e mais baixa em França (9%).

Tempo de trabalho

As exigências são uma parte normal da vida profissional. No entanto, se se tornarem demasiado difíceis de gerir, podem impedir os professores de ajudar os alunos a aprender. A maior exigência para os professores é a sua carga de trabalho. Se os professores passam tempo excessivo a trabalhar, isso afeta o seu bem-estar, satisfação profissional e eficácia.

Em 2018, os professores japoneses trabalhavam quase 60 horas por semana, o maior número do mundo. O governo dedicou recursos consideráveis para reduzir a carga de trabalho e os professores japoneses agora trabalham cerca de 55 horas por semana.

Trabalho cooperativo

Os professores estão a cooperar mais em termos de quantas horas por semana dedicam ao trabalho em equipa e outras atividades cooperativas com os seus colegas. Em primeiro lugar, temos uma colaboração profissional mais formal, que requer um pouco de coordenação. Ensinar na mesma turma ou participar numa aprendizagem profissional juntos. Mas os professores nem sempre precisam de coordenação para colaborar. Podem fazer isso sozinhos. E partilham materiais entre si, conversam sobre as necessidades dos alunos.

Menos de 8% dos professores observam regularmente as aulas uns dos outros. E vemos que, onde os professores colaboram mais, ficam mais satisfeitos com o seu trabalho. Portanto, se começarmos a falar sobre o bem-estar dos professores ou a retenção de professores, este pode ser um ponto de partida interessante.

O mais comum entre docentes é a cooperação a nível superficial, como por exemplo a troca de materiais pedagógicos. O menos comum acontecer é a aprendizagem profissional colaborativa, atividades em parceria ou a observação de aulas de colegas. Em sistemas como o Uzbequistão e o Cazaquistão, 87% e quase 66% dos professores com alta autoeficácia

relatam observar as aulas de outros professores e fornecer feedback, respetivamente.

Os professores a tempo inteiro no Uzbequistão e no Brasil são os que mais colaboram, dedicando pelo menos cinco horas por semana ao trabalho em equipa e ao diálogo com os colegas. Na Eslovénia, no Brasil e na África do Sul, os professores passam agora pelo menos mais uma hora por semana nessas atividades em comparação com 2018.

Os professores que colaboram com mais frequência tendem a estar no quartil superior de autoeficácia no seu país. Isso ocorre particularmente quando os professores participam em discussões sobre o desenvolvimento da aprendizagem de alunos específicos (22 pontos percentuais a mais para professores com alta autoeficácia) e trocam materiais didáticos com colegas (18 pontos percentuais a mais para professores com alta autoeficácia).

Os professores que relatam boas relações profissionais com diretores, outros professores, pais, responsáveis e alunos tendem a relatar maior bem-estar e satisfação no trabalho. Mais de nove em cada dez professores relatam relações positivas entre professores e alunos.

Valorização da carreira docente

Apenas 9% dos professores portugueses estão satisfeitos com a valorização da carreira docente (OCDE: 22%). O salário é crucial, mas outros fatores são decisivos, como a relação com a liderança da escola (um bom preditor de satisfação no trabalho) e relação com os alunos. Para os professores, o seu trabalho não é apenas uma vocação, mas uma missão.

Os grandes determinantes de satisfação profissional têm que ver, entre outros, com o trabalhar perto de casa, se têm um horário completo, incompleto ou um *part-time job*, se são ou não precários, quantas horas trabalham, se têm férias ou não, se os sistemas educativos lhes asseguram uma boa assistência de saúde.

Cerca de 90% dos professores na OCDE estão satisfeitos com o seu trabalho. A percentagem mais baixa é de 79%. Nove em cada dez professores em média gostam de trabalhar na sua escola.

A perceção mais valorizada pela sociedade subiu no Vietname (92%), Cazaquistão, Emirados Árabes Unidos, Singapura, Finlândia ou Países Baixos. Pelo contrário, desceu na Eslovénia, Eslováquia, Suécia, Itália ou Brasil.

Por vezes, não é que a sociedade não os valorize, mas sim que os professores se sentem isolados nas suas lutas e pretensões. Os países menos satisfeitos são a Austrália, Bélgica (Comunidade francesa), Coreia, Croácia, França, Japão, Malta e Sérvia. Portugal está no décimo segundo lugar dos países mais satisfeitos. Os professores no ensino privado sentem-se mais valorizados pelos alunos.

O risco de desgaste dos professores é maior entre aqueles com menos de 30 e mais de 50 anos. Os professores com baixa autoeficácia ou motivação intrínseca são mais propensos a abandonar a profissão. O sentimento de valor dos professores é importante, e o seu estatuto social pode e deve ser melhorado.





Dia Mundial da Saúde Mental e a Prevenção dos Riscos Psicossociais na Educação

Por ocasião do Dia Mundial da Saúde Mental, celebrado em 10 de outubro, os parceiros sociais europeus na educação — Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE) e a Federação Europeia dos Empregadores da Educação (EFEE) — divulgaram as Orientações Conjuntas Europeias revistas sobre a Prevenção dos Riscos Psicossociais na Educação.

O bem-estar psicológico começa nos contextos mais próximos: família, escola e comunidade. Em 2025, o tema definido pela Organização Mundial de Saúde (OMS) — “Saúde mental para todos: acessível e inclusiva” — reforça a urgência de garantir que o apoio chegue a todas as pessoas, sem barreiras de idade, género, condição socioeconómica ou localização.

Desenvolvidas no âmbito do projeto "APRÈS COVID – Abordar os Riscos Psicossociais para uma Recuperação Equitativa e Sustentável na Educação", participado pela FNE, estas orientações atualizadas representam um importante passo em frente no apoio aos professores, diretores escolares e trabalhadores de apoio educativo do setor da educação em toda a Europa.

Elas oferecem ferramentas práticas e preventivas para que os sindicatos, os empregadores e as instituições educativas identifiquem, avaliem e giram os riscos psicossociais nas escolas e universidades.

As Orientações baseiam-se na edição de 2016, integrando novas evidências recolhidas durante o projeto APRÈS COVID e refletindo desenvolvimentos recentes, como a digitalização, a intensificação da carga de trabalho e a mudança na dinâmica da sala de aula.

Reafirmando que os riscos psicossociais não são fraquezas pessoais, mas sim desafios ocupacionais estruturais, que devem ser enfrentados coletivamente, através de um forte diálogo social e de políticas sólidas de saúde e segurança no trabalho.

“Os professores de toda a Europa enfrentam riscos psicossociais crescentes no seu trabalho diário, desde a carga de trabalho excessiva às pressões digitais e às dinâmicas disruptivas na sala de aula”, afirmou Jelmer Evers, Diretor do CSEE. “Estas novas Orientações Conjuntas fornecem medidas preventivas concretas para criar condições de trabalho seguras, favoráveis e saudáveis”, acrescentou.

No Dia Mundial da Saúde Mental, os parceiros sociais europeus lembraram os governos e demais empregadores da educação que salvaguardar o bem-estar dos professores não é opcional, mas sim essencial para uma educação de qualidade e para o futuro das nossas sociedades.

As novas Orientações oferecem uma estrutura adaptável e de fácil utilização para implementação nacional, regional e institucional. Encorajam os parceiros sociais a integrar a prevenção dos riscos psicossociais nas práticas quotidianas de segurança e saúde no trabalho e a promover uma cultura de prevenção baseada no respeito, no diálogo e na confiança profissional.

Sindicatos e empregadores europeus apelam às instituições da União Europeia e aos governos nacionais para que garantam recursos e financiamento adequados para apoiar a implementação destas medidas e para que reconheçam o papel central do bem-estar dos professores na construção de sistemas educativos resilientes, inclusivos e de elevada qualidade.

O texto integral das Orientações Europeias Conjuntas sobre a Prevenção dos Riscos Psicossociais na Educação (2025) está disponível no sítio do CSEE em: [Guidelines EN](#).

Saúde mental para todos: acessível e inclusiva

O Dia Mundial da Saúde Mental celebra-se a 10 de outubro desde 1992, por iniciativa da Federação Mundial de Saúde Mental e com o apoio da OMS. A data procura sensibilizar para a importância da saúde mental, reduzir o estigma associado às perturbações mentais e promover políticas que garantam cuidados acessíveis a todos.

Na celebração desta data, a FNE destacou a importância da escola na promoção da saúde mental e do bem-estar, através de práticas educativas que incentivam o respeito, a empatia, a participação e a inclusão.

Nas escolas, iniciativas como o Selo Escola Saudável, e documentos como o Referencial de Educação para a Saúde e a nova ENEC 2025 promovem uma abordagem integrada do desenvolvimento pessoal, social e emocional, reconhecendo a saúde — incluindo a mental — como dimensão essencial da Cidadania e Desenvolvimento.

FÓRUM



EM DUAS
PALAVRAS

CARREIRAS VALORIZADAS

ABERTURA



MARISA GARRIDO
Secretária de Estado da
Administração Pública



PEDRO BARREIROS
Secretário-Geral da FNE



8 NOV 2025



**9H30
16H30**



**SEDE UGT
LISBOA**

ORADORES CONVIDADOS



PEDRO FREITAS
Investigador associado da
Universidade de Oxford



ANA BALCAO REIS
Professora - Nova School of Business
and Economics (Nova SBE)



JOSÉ CORDEIRO
Secretário-Geral Adjunto
da UGT



ALBERTO VERONESI
Diretor Escolar
AE Santa Maria dos Olivais



JOÃO D. SILVA
Presidente da AFJET



AIDA CARVALHO
Grupo Parlamentar do
Partido Socialista



PEDRO ALVES
Grupo Parlamentar do
Partido Social Democrata

www.fne.pt

