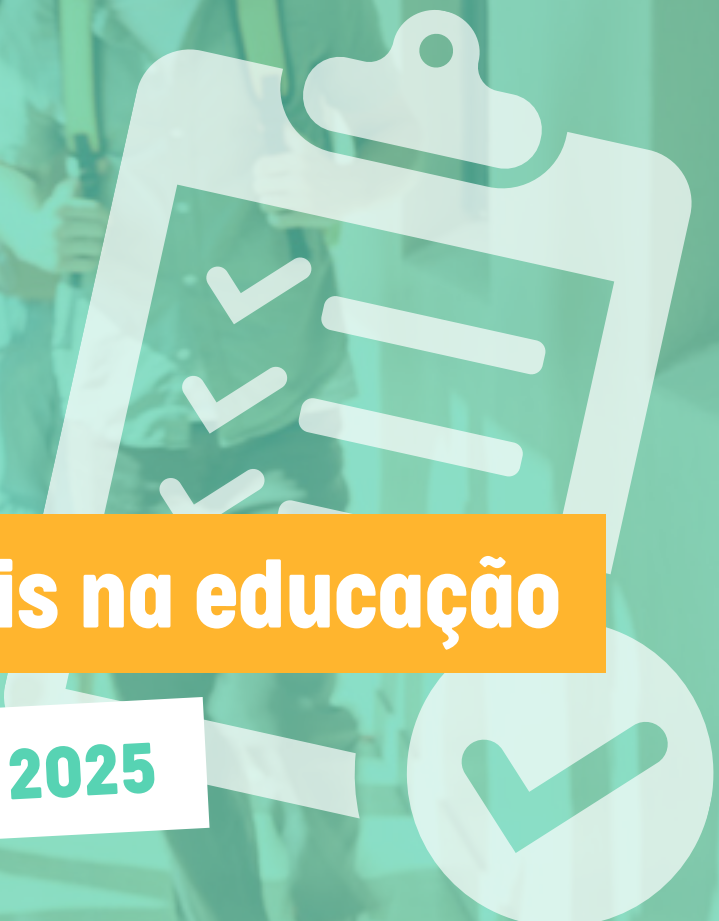




Prevenção de riscos psicossociais na educação

ORIENTAÇÕES europeias conjuntas 2025

Glossário

Digitalização

A adoção generalizada de tecnologias digitais e dados digitalizados, possibilitada pelos computadores portáteis, *smartphones*, outros recursos e ferramentas e pela infraestrutura digital.

Saúde mental

Um estado de bem-estar mental que permite às pessoas lidar com o stress da vida, realizar o seu potencial, aprender e trabalhar bem e contribuir para a sua comunidade.

Fatores psicossociais

Os fatores psicossociais são aspetos do ambiente de trabalho, da organização e do contexto social que podem influenciar o bem-estar psicológico e social de um trabalhador. Dependendo da forma como são geridos, podem ter um impacto positivo ou negativo.

Perigos psicossociais

Fatores psicossociais que podem prejudicar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, bem como influenciar os resultados organizacionais, tais como o absentismo, a rotação do pessoal, a diminuição do desempenho ou a menor qualidade do ensino e da aprendizagem. Exemplos incluem cargas de trabalho excessivas, ambiguidade na definição das funções, falta de apoio, intimidação ou assédio e conflitos com alunos, colegas ou a direção.

Riscos psicossociais

Os riscos psicossociais são aspetos da conceção e da gestão do trabalho, e dos seus contextos sociais e organizacionais, que podem causar danos físicos ou psicológicos. Um risco psicossocial é a probabilidade de que a exposição a um perigo psicossocial resulte em danos. Os riscos ocorrem quando os perigos não são corretamente geridos e têm potencial para prejudicar o bem-estar.

Stresse

O stress resulta de uma perceção de falta de controlo e de apoio, conduzindo a um estado psicológico negativo que afeta tanto componentes cognitivos como emocionais.

Saúde e segurança no trabalho (SST)

A disciplina que se ocupa da prevenção de lesões e doenças relacionadas com o trabalho, bem como da proteção e promoção da saúde dos trabalhadores. Tem por objetivo melhorar as condições e o ambiente de trabalho.

Bem-estar

Um conceito multidimensional que integra dimensões sociais, económicas, psicológicas, culturais, espirituais e políticas.

Condições de trabalho

O horário de trabalho, a carga de trabalho, a pressão profissional e o apoio e recursos disponíveis.



As presentes orientações foram elaboradas no âmbito do [projeto APRES COVID](#), financiado com o apoio da Comissão Europeia.

Introdução

As presentes orientações constituem uma revisão significativa das [Orientações práticas conjuntas de 2016 sobre como promover iniciativas conjuntas dos parceiros sociais para prevenir e combater os riscos psicossociais na educação](#) (2016). A revisão das orientações faz parte dos resultados do projeto de diálogo social [APRES COVID](#), cofinanciado pela UE. O projeto tinha por objetivo avaliar o impacto a longo prazo da crise da COVID-19, e das correspondentes alterações no mercado de trabalho, nos riscos psicossociais no setor da educação. Através de uma combinação de investigação, atividades de diálogo social e trabalho de campo realizado ao longo de dois anos, o projeto reafirmou a importância de abordar os riscos psicossociais como uma preocupação central da saúde e segurança no trabalho na área da educação.

As conclusões do projeto APRES COVID destacam os riscos psicossociais entre os perigos mais prementes que afetam atualmente os trabalhadores da educação. A crise da COVID-19 intensificou os desafios preexistentes e acelerou as tendências estruturais no setor, incluindo a digitalização, a crescente complexidade social nas salas de aula e o aumento de incidentes de comportamentos perturbadores, aumentando assim a exposição dos profissionais da educação a riscos psicossociais.

Neste contexto, é fundamental adotar medidas preventivas eficazes para proteger o bem-estar profissional de todos os profissionais da educação. A garantia de condições de trabalho seguras, saudáveis e de apoio não é apenas um direito dos trabalhadores, mas também um pré-requisito para assegurar serviços educativos de alta qualidade para os aprendizes em toda a Europa. Os parceiros sociais desempenham um papel essencial neste processo.

As Orientações de 2016 representaram uma primeira tentativa de apoiar a aplicação de medidas europeias, nacionais, regionais e locais para abordar os riscos psicossociais na educação. O projeto APRES COVID constituiu uma oportunidade importante para avaliar o seu impacto e identificar formas de aumentar a pertinência e eficácia da sua aplicação.

Esta versão revista apoia-se nesses alicerces e inspira-se nos resultados do projeto APRES COVID, bem como no trabalho mais geral do Comité do Diálogo Social Setorial Europeu para a Educação. As presentes orientações refletem ainda sinergias com iniciativas concomitantes, incluindo o desenvolvimento de uma nova ferramenta interativa em linha para a avaliação de riscos no ensino superior e na investigação (2024) e a revisão das Orientações multisetoriais europeias para os parceiros sociais sobre violência e assédio por terceiros (2025).

Quase uma década após a adoção inicial das orientações, a presente revisão assinala um compromisso renovado dos parceiros sociais europeus na educação, incluindo o Comité Sindical Europeu da Educação (CSEE) e a Confederação Europeia de Empregadores da Educação (EFEE). As orientações revistas foram elaboradas através de um processo colaborativo de conceção, envolvendo profissionais e especialistas de toda a Europa, com o objetivo de garantir resultados pertinentes, práticos e assentes na realidade do local de trabalho. Estas novas orientações abordam, por um lado, a necessidade dos parceiros sociais de ferramentas mais concretas e aplicáveis, capazes de responder às necessidades em evolução do setor. Por outro lado, reconhecem que a gestão dos riscos psicossociais na educação exige uma abordagem esclarecida e ponderada, que promova mudanças duradouras nos locais de trabalho.

Objetivo

Sendo os locais de trabalho saudáveis e seguros no setor da educação um pré-requisito para uma educação de qualidade, as presentes orientações revistas pretendem dar aos empregadores e aos sindicatos da educação, sobretudo ao pessoal e aos representantes que trabalham diretamente na saúde e segurança no trabalho, um enquadramento prático para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, dignos e seguros para todos os profissionais da educação, em todos os níveis de ensino.

Trata-se de um recurso fácil de utilizar e orientado para a ação, que permite aos parceiros sociais do setor da educação, a nível nacional, regional e institucional, tomar medidas eficazes para prevenir e gerir os riscos psicossociais, contribuindo, em última análise, para sistemas educativos mais inclusivos, resilientes e sustentáveis para todos. Em vez de constituírem uma abordagem universal, estas orientações devem ser entendidas como uma ferramenta a adaptar aos contextos nacionais, em relação às condições de trabalho saudáveis e seguras, tendo especificamente em conta as circunstâncias específicas de cada local de trabalho.

Para facilitar a aplicação das orientações revistas, os parceiros sociais têm acesso ao documento de origem, permitindo-lhes adaptar as orientações ao seu contexto, quadro legislativo e práticas específicas.

A quem se destinam as orientações?

Estas orientações destinam-se sobretudo aos empregadores e sindicatos a todos os níveis (nacional, regional e local) e, concretamente, ao pessoal e representantes envolvidos na promoção de condições de trabalho seguras, saudáveis e dignas no setor da educação. Além disso, podem servir como ferramenta informativa para todos os interessados em abordar os riscos psicossociais na educação. As orientações proporcionam um quadro concreto que reforça as medidas preventivas dirigidas a professores, diretores escolares, pessoal de apoio à educação e outros profissionais em toda a Europa.

Riscos psicossociais. Questões de saúde e segurança no trabalho (SST)

É fundamental reconhecer que os riscos psicossociais são riscos profissionais. Não resultam de falhas individuais, mas sim de características estruturais do ambiente de trabalho, nomeadamente a forma como o trabalho é planeado, apoiado e gerido. Importa igualmente referir que uma gestão e uma liderança eficazes nas instituições de ensino reforçam o bem-estar do pessoal e contribuem para a prevenção destes riscos.

Caso surjam, devem ser abordados através de estratégias coletivas e preventivas, integradas nas práticas de saúde e segurança no trabalho. Para isso, é necessário um compromisso sólido para com o diálogo social e uma responsabilidade partilhada entre autoridades de saúde, empregadores e representantes dos trabalhadores.

Compreender os riscos psicossociais na educação

Saúde relacionada com o trabalho

Não visa apenas a ausência de doença ou de enfermidade; inclui também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. (Artigo 3.º da C 155 da OIT)

Saúde mental

Um estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza o seu potencial, é capaz de lidar com o stress normal da vida, de trabalhar de forma produtiva e frutífera e de contribuir para a sua comunidade. Está relacionada com a promoção da saúde global, a prevenção da doença e o tratamento e a reabilitação de pessoas afetadas por doenças. (Organização Mundial da Saúde, 2004)



Riscos psicossociais

Os riscos psicossociais são definidos como aspetos da conceção e gestão do trabalho, bem como dos respetivos contextos sociais e organizacionais (perigos psicossociais), que podem causar danos físicos ou psicológicos. (EU-OSHA, 2022). Os riscos psicossociais derivam de três áreas principais relacionadas com o trabalho:

1. Conceção e gestão do trabalho (contexto profissional)

Inclui fatores como carga de trabalho, prazos, autonomia, clareza na definição das funções e equilíbrio entre vida profissional e vida privada.

2. Ambiente de trabalho (contexto organizacional)

A atmosfera geral, a infraestrutura e a cultura da organização, incluindo políticas, estilos de liderança e sistemas de apoio, desempenham um papel fundamental na prevenção de riscos psicossociais entre os trabalhadores.

3. Interações no local de trabalho (contexto social)

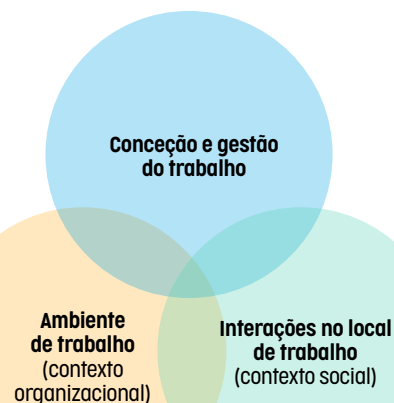
A forma como os trabalhadores interagem com os colegas e/ou os supervisores influencia significativamente o seu estado psicológico. Situações como conflitos, assédio, assédio moral sistemático (mobbing) ou falta de apoio social no local de trabalho podem tornar o ambiente de trabalho mais stressante.



Estes fatores, isoladamente ou em combinação, contribuem **para o stress relacionado com o trabalho**. No entanto, quando se torna prolongado, crónico ou grave, o stress pode originar dois grandes tipos de danos:

- **Danos psicológicos**, que incluem burnout, ansiedade e depressão, podendo afetar gravemente a motivação, a produtividade e a qualidade de vida global do trabalhador.
- **Danos físicos**, que incluem doenças cardiovasculares (como hipertensão arterial e doença cardíaca) e doenças musculoesqueléticas (como dores crónicas nas costas ou nas articulações). O stress afeta tanto o corpo como a mente, resultando em complicações de saúde a longo prazo.

Fatores psicossociais:



Podem ter um **IMPACTO POSITIVO**
=
FATORES PROTETORES



Contribuem para locais de trabalho saudáveis e seguros, resultando em

- melhores resultados educativos
- satisfação profissional
- menos das baixas por doença
- melhores índices de retenção na profissão

Podem ter um **IMPACTO NEGATIVO**
=
PERIGOS



STRESSE

Quando prolongados, crónicos e graves

Danos psicológicos

- Burnout
- Ansiedade
- Depressão

Danos físicos

- Doenças cardiovasculares
- Doenças musculoesqueléticas

6



Desafio/lacuna

Em comparação com os perigos físicos, os riscos psicossociais podem ser mais difíceis de identificar.

Intervenha!

- ✓ Consulte os profissionais da educação e os seus representantes, envolvendo-os na conceção, aplicação e acompanhamento das políticas.
- ✓ Inclua medidas preventivas para evitar os perigos psicossociais.
- ✓ Institua procedimentos que permitam ao pessoal procurar apoio em caso de problemas psicossociais no trabalho.

NÍVEL:

Local

QUEM:

Empregadores



Para refletir: Os riscos psicossociais podem evoluir ao longo de uma carreira na educação, podendo ser ilustrados pela metáfora das quatro estações. Cada fase traz oportunidades, mas também desafios específicos em termos de saúde mental e bem-estar profissionais:

Primavera

Pessoal em início de carreira

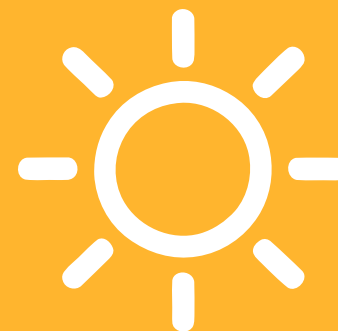
Os novos professores, assistentes, diretores escolares e outros profissionais auxiliares estão a aprender a gerir responsabilidades, a lidar com a dinâmica da equipa e a criar confiança nas suas funções. Os principais riscos incluem incerteza, pressão da carga de trabalho e o desafio de encontrar o seu lugar na instituição.



Verão

Equilíbrio entre vida profissional e vida privada para o pessoal a meio da carreira

Muitos profissionais nesta fase têm de conciliar as responsabilidades profissionais com vidas privadas atarefadas. As dificuldades incluem manter um equilíbrio saudável entre estas duas realidades, gerir eficazmente o tempo e lidar com expectativas ambiciosas.



Outono

Pessoal experiente em busca de crescimento

Os profissionais que já passaram as fases mais intensivas da carreira podem querer partilhar conhecimentos, orientar colegas ou assumir funções especializadas. Os riscos incluem oportunidades limitadas de crescimento profissional ou reconhecimento insuficiente do seu contributo.



Inverno

Pessoal perto da reforma

Os colegas em fases mais avançadas da carreira trazem conhecimentos valiosos, mas podem ter dificuldade em acompanhar a rápida evolução tecnológica, as mudanças políticas ou as exigências físicas e emocionais do trabalho. Apoiar e valorizar o seu contributo é essencial para o bem-estar e para o moral.

Esta perspetiva sazonal sublinha a necessidade de abordagens flexíveis para a prevenção do risco psicossocial, reconhecendo a diversidade de funções e a natureza evolutiva dos riscos ao longo da carreira.

Riscos psicossociais ao longo de uma carreira na educação

Onde começar?

1. Legislação e fiscalização

A legislação desempenha um papel crucial na garantia do reconhecimento e da redução dos riscos psicossociais no âmbito da saúde e segurança no trabalho no setor da educação. Existem instrumentos internacionais que sensibilizam para problemas como o stresse, o assédio e a violência no trabalho. A nível europeu, as diretivas e estratégias definem requisitos vinculativos para os Estados-Membros, incluindo a integração da prevenção dos riscos psicossociais nas políticas de saúde e segurança no trabalho e nas práticas laborais. Os quadros nacionais definem medidas de prevenção concretas, estipulam as responsabilidades das autoridades educativas e dos dirigentes escolares e instituem mecanismos de fiscalização, como inspeções do trabalho e sistemas de denúncia.

4. Sensibilização e educação

A sensibilização e a educação são essenciais para prevenir e gerir os riscos psicossociais dos profissionais da educação. Perceções erradas, como ver o stresse, o burnout, o assédio ou a violência como questões demasiado delicadas ou onerosas, podem atrasar a adoção de medidas. A formação de dirigentes escolares e professores deve ser adaptada aos diferentes papéis e responsabilidades do pessoal, reconhecendo que os profissionais da educação em funções distintas podem enfrentar fatores de stresse e dificuldades diferentes. Essa formação deve ser contínua, com cursos de reciclagem e atualização de conhecimentos sempre que ocorram alterações nos procedimentos ou fatores de risco, e deve ser complementada por orientações e ferramentas práticas acessíveis.

Importa prestar especial atenção ao pessoal recém-nomeado, temporário ou em estágio, que pode não ter experiência nem estar familiarizado com o ambiente de trabalho. A mentoria ou o acompanhamento especializado podem ajudá-los a integrar-se em segurança. A formação deve também ser inclusiva, tendo em conta os obstáculos linguísticos, deficiências ou outras necessidades específicas, para que todo o pessoal possa usufruir dos mesmos benefícios.

A manutenção de registos de formação atualizados reforça a responsabilização e garante que os profissionais da educação estão capacitados para reconhecer, prevenir e responder aos riscos psicossociais. Uma sensibilização e educação eficazes ajudam a integrar a gestão dos riscos psicossociais na prática profissional diária, contribuindo para o bem-estar e a segurança dos docentes e outros profissionais da educação.



Os locais de trabalho em que os trabalhadores contribuem ativamente para a saúde e a segurança têm frequentemente um risco profissional e índices de acidentes inferiores.

Os pilares da SST



2. Participação dos trabalhadores

A participação dos trabalhadores é essencial para a gestão eficaz da saúde e da segurança. O envolvimento e a consulta dos membros do pessoal e dos seus representantes conduzem a melhorias na segurança, na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. Embora os empregadores tenham o dever de assegurar locais de trabalho onde os riscos para a saúde e a segurança sejam devidamente controlados, a lei também requer que os trabalhadores cooperem.

Enquanto membros do pessoal, estes possuem conhecimento direto das práticas de trabalho, podem prestar aconselhamento valioso sobre os riscos e as soluções possíveis e, por isso, os trabalhadores e/ou os seus representantes devem ter um papel ativo no processo de avaliação dos riscos.

A recolha e a divulgação de informações fiáveis sobre perigos, incluindo perigos psicossociais, a monitorização dos locais de trabalho, o controlo da conformidade com as políticas e boas práticas e outras atividades conexas são essenciais para a definição e execução de políticas eficazes.

3. Avaliação dos riscos

Consiste no processo de avaliação sistemática dos riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores decorrentes dos perigos no local de trabalho. Em conformidade com a Diretiva SST da UE, cada empregador deve avaliar regularmente todos os riscos profissionais, incluindo os riscos psicossociais, e adotar medidas para os reduzir. O objetivo da avaliação dos riscos é permitir ao empregador tomar eficazmente as medidas necessárias para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. É também uma oportunidade importante para recolher dados de forma anónima e identificar atempadamente os perigos psicossociais.

A avaliação e reavaliação regulares dos perigos psicossociais no local de trabalho pode ajudar a garantir a pertinência e a especificidade das intervenções



Intervenha!

- ✓ Incentive e promova as eleições de representantes da SST.
- ✓ Promova a participação dos trabalhadores em questões de SST e nos órgãos competentes (por exemplo, comissão de trabalhadores, Comité de SST, Representantes para a SST, etc.).
- ✓ Promova e organize a participação de todo o pessoal na decisão das medidas eficazes que devem ser tomadas para prevenir os riscos psicossociais.

NÍVEL: Local Nacional QUEM: Empregadores Sindicatos

A importância da legislação e da cooperação

A prevenção e a gestão dos riscos psicossociais na educação requerem não só um quadro jurídico sólido, mas também uma cooperação eficaz entre sindicatos e empregadores. A legislação estabelece a base para um ambiente de trabalho seguro, desempenhando um papel essencial no estabelecimento de normas claras e na definição de responsabilidades e mecanismos de proteção que salvaguardem a saúde, a segurança e o bem-estar dos profissionais da educação. No entanto, as medidas jurídicas, por si só, não bastam. O seu êxito depende da aplicação prática, através do diálogo contínuo, da confiança e do compromisso partilhado no setor.

No setor da educação, as condições de trabalho são moldadas pelas realidades quotidianas. Os sistemas educativos contemporâneos enfrentam pressões crescentes, como a carga de trabalho, a escassez de pessoal, as exigências da transição digital e a complexidade das salas de aula, que podem afastar os professores da sua missão principal: ensinar e apoiar a aprendizagem dos alunos. Quando a carga administrativa se torna excessiva, a autonomia dos professores é limitada e o stresse e a desmotivação aumentam. Esta situação compromete não só a saúde e a segurança no trabalho, mas também a qualidade da educação.

Atuando em conjunto, os parceiros sociais da educação podem assumir a responsabilidade de criar ambientes em que o pessoal seja respeitado e apoiado e disponha do espaço profissional necessário para se concentrar no ensino. A colaboração contribui para aliviar encargos, promove a autonomia dos professores e garante que os esforços para prevenir os riscos psicossociais assentem na experiência real do local de trabalho.

Quando atuam lado a lado, a legislação e a ação colaborativa reforçam-se mutuamente. Podem construir uma cultura de bem-estar em que a prevenção faça parte da prática quotidiana e em que líderes escolares, professores e outros profissionais da educação se sintam capacitados para prosperar na sua profissão.



Intervenha!

- ✓ Participar proativamente na prevenção e na redução dos perigos psicossociais no âmbito do diálogo social e das convenções coletivas.
- ✓ Além da legislação em vigor, promover uma cultura de prevenção e ethos coletivo para abordar os riscos psicossociais na educação.
- ✓ Colaborar com as inspeções do trabalho e defender a inclusão dos perigos psicossociais na realização de inspeções com uma abordagem construtiva.

NÍVEL:

Local

Nacional

QUEM:

Empregadores

Sindicatos

Desde 2022, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece um ambiente de trabalho seguro e saudável como um princípio fundamental e um direito humano.

Quadros legislativos:

Internacionais

As convenções internacionais só se aplicam nos países que as ratificaram formalmente e que integraram as suas disposições no direito nacional.

Europeus

Nacional

C155 – Convenção sobre SST

- Abrange todos os riscos sanitários no local de trabalho, incluindo perigos psicossociais.
- Requer ambientes de trabalho seguros e a participação dos trabalhadores nas políticas de SST.

Outras diretivas individuais pertinentes para os RPS

Alguns exemplos:

- Diretiva Tempo de Trabalho 2003/88/CE
- Diretiva 90/270/CEE ao trabalho com equipamentos dotados de visor
- Diretiva 94/33/CE relativa à proteção dos jovens no trabalho
- Diretiva Locais de Trabalho 89/654/CEE

Quadro de Igualdade Diretiva 2000/78/CE

Visa assegurar a igualdade de tratamento dos indivíduos e combater a discriminação direta e indireta no emprego e na atividade profissional baseada na religião ou nas convicções, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual.

Referências das estratégias de SST nacionais aos riscos psicossociais na UE

Veja o mapeamento (p. 65) [AQUI](#)

Artigo 151.º, TFUE

Requer que os Estados-Membros procurem melhorar as condições de trabalho.

Diretiva-Quadro SST 89/391/CEE

Define as obrigações gerais de SST dos empregadores, incluindo:

- Gestão de todos os tipos de riscos, incluindo riscos psicossociais, através de medidas preventivas.
- Realização de avaliações dos riscos para identificar e abordar os perigos no local de trabalho, em consulta com o pessoal.
- Aplicar procedimentos e medidas adequados para prevenir acidentes e doenças profissionais.

C187 – Quadro Promocional para a SST

- Promove uma cultura de segurança preventiva, nomeadamente em matéria de riscos emergentes, como os psicossociais.
- Apoia a integração da saúde mental nos sistemas nacionais de SST.

C190 – Convenção sobre violência e assédio

- Visa especificamente os riscos psicossociais decorrentes da violência, assédio e intimidação.
- Garante um ambiente de trabalho seguro e respeitador, abordando a saúde e segurança no trabalho.



Desafio/lacuna

Incoerências existentes nas definições e na terminologia relacionada com os riscos psicossociais (por exemplo, riscos psicossociais, perigos psicossociais, fatores psicossociais), que podem resultar em confusão a nível das políticas e no local de trabalho.

Intervenha!

- ✓ Solicitar e participar na conceção e aplicação de quadros políticos claros e holísticos sobre os riscos psicossociais.

NÍVEL: Local Nacional Europeu QUEM: Empregadores Sindicatos

- ✓ Ajudar os dirigentes escolares e os profissionais da educação a compreender, reconhecer e prevenir os riscos psicossociais através da disponibilização de guias de execução e orientações práticas.

NÍVEL: Local QUEM: Empregadores Sindicatos

Avaliação dos riscos

Para determinar os riscos psicossociais, é importante examinar todos os aspetos do trabalho, tendo em conta:

- o que poderá causar lesões ou danos,
- se os perigos psicossociais podem ser eliminados e, caso contrário,
- que medidas preventivas ou de proteção estão, ou deveriam estar, em vigor para controlar os riscos.

Fonte: <https://osha.europa.eu/fr/publications/factsheet-81-risk-assessment-key-healthy-workplaces>



Intervenha!

- ✓ Garantir que os riscos psicossociais são avaliados no âmbito de um ciclo de gestão contínua dos riscos.
- ✓ Garantir que o quadro de avaliação dos riscos utilizado nos seus contextos abrange os riscos psicossociais.
- ✓ Se a avaliação geral dos riscos não permitir uma identificação exaustiva dos riscos psicossociais, ponderar a realização de uma avaliação adicional específica para os riscos psicossociais.

NÍVEL:

Local

Nacional

QUEM:

Empregadores

Sindicatos



Desafio/lacuna

Na maior parte dos países, as avaliações dos riscos centram-se sobretudo nos riscos físicos.

Já sabia?

As ferramentas do OiRA são gratuitas e estão disponíveis na Internet e permitem-lhe realizar avaliações dos riscos no seu estabelecimento de ensino.

Verifique AQUI se o OiRA está disponível no seu país e no seu idioma.



E se o OiRA não estiver disponível no seu país?

Enquanto parceiros sociais da educação, podem solicitar a transposição das ferramentas europeias do OiRA para o seu contexto nacional e participar nesse processo.

Saiba mais!





Siga uma abordagem em 5 etapas para a avaliação dos riscos

1

Os perigos psicossociais estão agrupados em três domínios principais:

- **Perigos relacionados com o conteúdo do trabalho** – Elevadas cargas de trabalho, falta de autonomia, funções pouco claras e apoio insuficiente criam pressão e incerteza.
- **Perigos organizacionais** – Má liderança, insegurança no trabalho, tratamento injusto, múltiplas instalações de trabalho e um ambiente físico negativo contribuem para a sensação de instabilidade e insatisfação.
- **Perigos sociais** – Intimidação, assédio, má comunicação e agressão no local de trabalho prejudicam as relações e criam uma cultura de trabalho tóxica.

2

- Esta etapa passa por estimar os riscos psicossociais existentes (a gravidade e probabilidade de danos) e classificá-los por ordem de importância.

! A gravidade e a probabilidade dos riscos podem variar entre estabelecimentos de ensino e em cada estabelecimento.

- Alguns trabalhadores podem estar mais expostos que outros. Reflita no seguinte:

- A natureza do trabalho e a função profissional específica (por exemplo, professor, assistentes operacionais, académicos, investigadores, pessoal administrativo).

- As vulnerabilidades específicas dos trabalhadores (por exemplo, língua, idade, cultura, incapacidade) e as suas interações interseccionais.

3

- Requer a identificação das medidas adequadas para eliminar ou controlar os riscos psicossociais dentro do quadro temporal adequado.

4

- Instituir as medidas preventivas e de proteção através de um plano de prioridades. Algumas ações podem exigir a participação de outros intervenientes, como os alunos e os pais. Para implementar mudanças positivas no setor, é essencial garantir que todos os intervenientes no sistema educativo concordam com essas mudanças.

5

- Os contextos educativos evoluem muito rapidamente e os riscos podem mudar ao longo do tempo. É por essa razão que a avaliação deve ser revista a intervalos regulares, para garantir que se mantém atualizada e avaliar quais as medidas que funcionaram e as que requerem melhorias.

Etapa 5 : Acompanhamento e revisão

Etapa 4 : Ação

Etapa 3 : Decisão sobre ação preventiva

Etapa 2 : Avaliação e priorização dos riscos psicossociais

Etapa 1 : Identificação dos perigos psicossociais e das pessoas em risco

Execução e seguimento

O CSEE e a EFEE estão empenhados em garantir que estas orientações se tornam um instrumento útil e prático para todos os parceiros sociais do setor da educação. Para isso, ambas as organizações promoverão ativamente e divulgarão as orientações entre os seus membros nacionais. Podem fazê-lo através de iniciativas conjuntas ou de ações separadas a nível nacional ou regional. Para ajudar a alcançar uma audiência mais ampla, as orientações também serão traduzidas para várias línguas europeias.

A par de uma forte cooperação e do diálogo social, o CSEE e a EFEE instam as instituições da UE e os governos nacionais e garantirem financiamento e recursos suficientes para a educação, para uma execução das presentes orientações plenamente sustentada e sustentável.

O CSEE e a EFEE instam as suas organizações membros a desempenharem um papel ativo na partilha das orientações entre os seus círculos de influência. Quer através de ramos sindicais, de associações de empregadores, de sessões de formação ou de reuniões no local de trabalho, incentivamos todos os membros a contribuir e sensibilizar para a aplicação destas orientações.

Estas orientações revistas representam o início de uma abordagem renovada e ascendente ao trabalho conjunto sobre saúde e segurança no trabalho no setor da educação. A nossa ambição é fazer das orientações um instrumento vivo, um recurso prático que evolui em resposta às necessidades e experiências dos que as utilizam.

Para isso, o CSEE e a EFEE aceitam de bom-grado o feedback contínuo dos seus membros. Todas as sugestões de melhorias, exemplos de boas práticas e lições aprendidas com a execução são valiosos e podem ser enviados em qualquer momento. Foi disponibilizado um formulário específico para o efeito, para garantir que os contributos são recolhidos de forma estruturada e acessível.

Todo o feedback será revisto em conjunto pelo CSEE e pela EFEE e apresentado anualmente ao Comité do Diálogo Social Setorial Europeu para a Educação para análise.

Além disso, será realizada uma avaliação global da execução e do impacto das orientações no prazo de cinco anos, em consulta com os membros nacionais.



Utilizou as orientações?

Dê-nos a sua opinião



<https://emea.dcv.ms/ec014ixDVC>



COMITÉ SINDICAL EUROPEU DA EDUCAÇÃO

Boulevard Bischoffsheim, 15

B-1000 Bruxelas, Bélgica

www.csee-etuce.org



CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE EMPREGADORES

DA EDUCAÇÃO

Rue du Commerce 124

B-1000 Bruxelas, Bélgica

www.educationemployers.eu