

IMPACTOS DA SOBRECARGA HORÁRIA NO TRABALHO DOCENTE: CASO DAS ESCOLAS BÁSICAS X E Y EM MITANDE, DISTRITO DE MANDIMBA

IMPACTS OF TEACHERS WORKLOAD: THE CASE OF BASIC EDUCATION IN X AND Y IN MITANDE, MANDIMBA DISTRICT

Pedro Fabião Buanaussenge, Universidade Católica de Moçambique, Faculdade de Gestão de Recursos Florestais e Faunísticos, Lichinga, Moçambique

E-mails: 711230266@ucm.ac.mz

fabiao.buanaussenge04@gmail.com

Modalidade: Artigo

Área Temática: Educação Inclusiva e Equidade

Resumo

A gestão ordeira da carga horária no trabalho docente é sempre pertinente a avaliar pelos seus efeitos encorajadores, no âmbito do exercício da actividade laboral, independentemente do local desenhado para o efeito. Torna preocupação quando há cenários paradoxais. Pretendemos analisar os impactos da sobrecarga horária no trabalho docente em duas escolas básicas de Mitande. Metodologicamente, usamos abordagem da pesquisa qualitativa, recorrendo técnicas de observação não participante, análise documental e entrevista semiestruturada. Nesses estabelecimentos de ensino básico de Mitande há inobservância disso, pois professores há que se depararam com a sobrecarga horária face aos direitos ou deveres profissionais para com a instituição, resultando incumprimento de planos de leccionação, afectando sobremaneira a aprendizagem dos alunos. O Processo de Ensino e Aprendizagem está comprometido a avaliar pelos seus resultados para com a leccionação, incluindo pela saúde dos respectivos professores.

Palavras-chave: Gestão da carga horária. Ensino básico. Impactos para docentes. Trabalho docente.

Abstract

The orderly management of teaching hours is always relevant and should be evaluated for its encouraging effects on the exercise of work activity, regardless of the location designated for this purpose. It becomes a concern when paradoxical scenarios arise. We intend to analyze the impacts of workload overload on teaching work in two primary schools in Mitande. Methodologically, we used a qualitative research approach, employing techniques of non-participant observation, document analysis, and semi-structured interviews. In these primary schools in Mitande, this is

not observed, as some teachers have faced workload overload in relation to their professional rights or duties to the institution, resulting in non-compliance with teaching plans, significantly affecting student learning. The Teaching and Learning Process is compromised by its results for teaching, including the health of the respective teachers.

Keywords: *Workload management. Primary education. Impacts on teachers. Teaching work.*

1. INTRODUÇÃO

1.1. Contextualização

A sobrecarga horária mantém-se como um dos contornos para o exercício de quaisquer actividades e que a do professor não constitui excepção, absolutamente. É paradoxal, ver professores a trabalharem acima da hora normal, maioritariamente pela estipulação de entidades máximas da instituição de onde ele assume o seu dever profissional. Temendo represálias ou sanções a exigência não deixa de ser cumprida, mas na certeza de que a qualidade da acção não seja a mesma em relação a momentos harmonizados.

1.2. Problematização

Avaliando pela tendência de multiplicação de casos de professores sobrecarregados nas escolas básicas em estudo, sentimos que várias são as consequências de que o trabalho sobrecarregado empreende ao encarregado para o Processo de Ensino e Aprendizagem. Já virou moda e não há respostas contra o fenómeno. Com isso, surgiu a seguinte pergunta de partida: Que impactos se ressentem os professores das Escolas Básicas X e Y em Mitande, distrito de Mandimba, pela sobrecarga horária a que estão votados para com o seu trabalho?

1.3. Objectivos

1.3.1. Geral

- Analisar os impactos que advêm pela sobrecarga horaria no trabalho docente nas Escolas Básicas X e Y em Mitande, distrito de Mandimba, na região sul da província do Niassa.

1.3.2. Específicos

- Descrever o cenário da sobrecarga horária para com os professores nas duas escolas escolhidas.
- Identificar as causas da sobrecarga horária nessas escolas
- Apontar os impactos da sobrecarga horária no trabalho docente nas escolas em estudo.
- Encontrar passos para resolução do problema da sobrecarga horária no trabalho docente

1.4. Questões de investigação

- a) Que cenário caracteriza os professores votados a sobrecarga horária nessas escolas?
- b) Quais as causas da sobrecarga horária nesses estabelecimentos de ensino básico?
- c) Que impactos se confirmam pela sobrecarga horária nessas escolas?

- d) Que passos se devem seguir para resolver o problema da sobrecarga horária no trabalho docente nestas instituições de ensino básico?

1.5. Justificativa

A escolha deste tema deve-se pela confirmação de ambientes alarmantes e a preocupar sem fim os respectivos professores, donde recebemos confirmações constantes de queixas, sobretudo secretas, no seu seio aquando da presença do investigador em ocasiões anteriores e em missões diferentes nesta divisão administrativa do distrito de Mandimba.

Evidentemente, momentos similares de sobrecarga horária no trabalho docente tem originado permanentes interrogações sobre como, porquê e o que se espera com a persistência do problema, tomando em consideração que até agora existem professores que dia-a-dia têm cumprido o dever de ensinar ou passar o conhecimento aos alunos fora do desejado devido ao fenómeno e que, em contrapartida, o mesmo não se faz sentir em zonas urbanas ou menos recônditas, diferente do local do estudo que dista cerca de 45 km's da sede do distrito de Mandimba em que 120 professores estão a assumir 42 estabelecimentos de ensino (dentre públicos e comunitários) de 1ª a 12ª classes.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Contextualização

Claramente, entende-se que a sobrecarga horária é, geralmente, o acumular do tempo ou horas para o desenvolvimento de uma actividade, seja ela por vontade ou pressão, colectiva ou individualmente, como enfactiza Oliveira (2021) que “a sobrecarga horária no trabalho pode ser considerada como o excesso de horas para a prestação de serviços...” (p.9).

Esta característica já é comum no seio dos que exercem o trabalho docente, sobretudo, em zonas rurais ou aqueles pontos geográficos que se podem considerar como longínquas, em comunhão com Carron & Châu (2006) afirmam que “nas zonas rurais, muitas das instituições têm apenas um ou dois professores...” (p.110).

2.1. Impactos da sobrecarga horária no Trabalho Docente

Silva (2013) avança que “[...], deve-se considerar que as relações humanas e a sobrecarga relacionada ao trabalho quotidiano podem causar problemas que atingem o psíquico do indivíduo” (p. 20).

Assim, dentre os vários problemas que afectam humanamente e que são derivados pela sobrecarga horária no trabalho docente destacam-se: o estresse; a fadiga ou cansaço físico e mental; dores de cabeça ou cefaleia; pressão alta ou hipertensão arterial, para além de batimentos cardíacos alternados.

Prado (2016) afirma que o estresse é uma alarmante perturbação de saúde que duma e doutra vez ou permanentemente surge em alguém podendo causar a escassez de capacidade para o exercício laboral, provocando várias consequências, sem excluir o suicídio.

Chiavenato (2014) faz entender que “o estresse é a soma das perturbações orgânicas psíquicas provocadas por diversos agentes agressores, como: traumas, emoções fortes; fadiga; exposição a situações conflituais e problemáticas, etc.” (p. 405).

O estresse ou qualquer perturbação mental de um professor afecta, de igual modo, directa ou indirectamente ao aluno que é sempre o seu sujeito no exercício do dever profissional. A pouca ou falta de concentração condiciona para o alcance das metas do PEA.

3. METODOLOGIA

De acordo com Lakatos & Marconi (1992) “a especificação da metodologia da pesquisa é a que abrange maior número de itens, pois responde, a um só tempo às questões Como? Com quem? Onde? Quanto? Quando?” (p. 105).

Para o efeito, pretendemos aqui dar a conhecer sobre abordagem da pesquisa; o tipo; as condições para investigações; os participantes; as técnicas e instrumentos de recolha de dados; as técnicas e instrumentos de análise de dados; a descrição do local da investigação; e as considerações éticas que foram seguidas até ao fecho da presente Dissertação.

3.1. Abordagem da pesquisa

As pesquisas, sim, carecem de abordagem para sua concretização. Assim, Silva & Valdemarim (2010) vincam que “descrever metodologia de pesquisa, elencar procedimentos e justificar sua utilização constitui elementos necessários para pleitear ingresso em programas de pós-graduação por meio dos quais se avalia se o candidato expressa preocupações com os modos mais pertinentes para desenvolver suas intenções” (p. 8).

Sabido que, conforme Sousa & Baptista (2011), o método é um mecanismo para fazer alguma acção centrando-se em alcançar uma ou várias intensões, neste trabalho académico, (p. 53). Idem (2011) o método qualitativo foca-se arduamente na compreensão do caso, observando a sua constituição, atitudes ou mesmo as valências com que causam interesse, concentrando-se, entre vários, no investigador levar consigo a função primordial de recolha de informações, fundamentando-se pela qualidade (p. 56).

Pereira, Shitsuka, et al (2018) referem que os métodos qualitativos são aqueles que se realçam fundamentalmente a interpretação do investigador é a matriz indispensável para o alcance dos resultados da pesquisa (p. 67).

Ramos & Naranjo (2014) considera que a relação investigador-investigado é de carácter democrático e também de comunicação e usa passos qualitativo para análise da informação (p. 37-38).

Com isso, seguimos com a pesquisa qualitativa pretendendo, com base no foco do mesmo método, trazer uma reflexão abnegada dos dados que foram colhidos a partir do ponto geográfico de foco através das nossas diversas fontes.

3.2. Tipo de pesquisa

Priorizamos, preferencialmente, no decurso deste trabalho académico ocorrido de 15 a 16 de Julho de 2024 na sede do Posto Administrativo de Mitande, Distrito de Mandimba, ao sul da província do Niassa, a pesquisa Descritiva que, segundo Sousa & Baptista (2011), “visa detalhar com precisão e clarividência o estudo em realce” (p. 57).

Também, Gil (1999 cit. Oliveira, 2011) avança que a Pesquisa Descritiva “tem como objectivo fundamental descrever as essenciais características do determinado acontecimento” (p.21).

Usando este tipo de pesquisa fomos objectivos para com as nossas fontes e que as mesmas facilmente foram compreensíveis para o decurso das actividades por nós sugeridas, fornecendo informações para fazer saber/compreender o tema em alusão para quem pretender ter mais esclarecimento.

3.3. Condições para investigações

Investigar é, claramente, procurar saber com profundidade. Neste sentido, Anselmo (1988) refere que para levar a cabo o seu trabalho, o investigador não deverá contar apenas com a existência de certos requisitos prévios de carácter pessoal. Com efeito, também precisa de assegurar o estabelecimento de algumas condições objectivas mínimas, sem as quais lhe ficará praticamente vedado o acesso à investigação: é o caso da liberdade para cumprir as várias etapas do trabalho, é o caso das garantias económicas que devem proteger o investigador, é o caso, enfim, da possibilidade de isolamento e concentração (p. 18).

Com base nesta vertente, usamos, para o processo de investigação, a credencial, instrumentos para gravar e tirar imagens, documentos de várias ordens, entre outros. Estes instrumentos todos foram demonstrados ou esclarecidos os respectivos fins/objectivos com quem nos deparávamos, de modo a deixar os entrevistados cientes do futuro tratamento da informação que estariam/estiveram a prestar-nos. As mesmas entrevistas ocorreram no recinto de cada uma das escolas e nos gabinetes dos responsáveis da região ou das instituições do ensino, separada, tranquila e harmoniosamente.

3.4. Participantes

Para a execução deste trabalho de pesquisa tivemos sete (7) participantes, dos quais quatro (4) professores que, precisamente, provieram das duas (2) escolas, sendo dois (2) por cada lado, pois estes foram o nosso principal grupo alvo no estudo. Tivemos dois representantes da Direcção de igual número de estabelecimentos de ensino nos quais os docentes exercem as suas funções. Também, entrevistamos o Responsável do Posto Administrativo de Mitande com quem pudemos igualmente saber da percepção do Governo sobre a problemática de sobrecarga horária no Trabalho Docente na sua área de jurisdição, em geral, e nestas escolas, especificamente. A escolha dos professores foi de forma aleatória daqueles que encontramos na altura a exercerem as suas actividades. Sobre os responsáveis das duas escolas dependeu a disponibilidade de um deles.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolha de dados

Para este trabalho de pesquisa, foram utilizadas três (3) principais técnicas de recolha de dados que são: a observação não participante; a de análise documental; e a de entrevistas semiestruturadas ou não padronizadas. Especificamente, usamos a observação não participante como mecanismo de confirmar os factos, já que a pesquisa no terreno ocorreu em cerca de dois dias. Com isso, tivemos que, como interveniente na pesquisa, manter comunicações com os sujeitos para o estudo sem, no entanto, se enquadrar como fonte, ou seja, mantendo-se afastado da intervenção (Lakatos & Marconi, 2003).

Já para a análise de documentos recorreremos, sobretudo os horários dos professores e planos de aulas, para além de vários documentos que consideramos serem úteis na ocasião de modo a verificar a relação existente entre o estabelecido para com a prática no Processo de Ensino e aprendizagem nos dias que correm (Lakatos & Marconi, 2003).

Ramos & Naranjo (2014) afirma que a entrevista é uma técnica de compilação de informações mediante uma conversa profissional com que, além disso, se adquire informação acerca do que se investiga. Tem importância do ponto de vista educativo (p. 141).

Bello (2005) sustenta que a entrevista deverá ter um seu plano para que não sejam afastadas algumas das questões que se considerem importantes para o maior domínio (p. 28). Aliás, mesmo Marconi & Lakatos (2003) dão a conhecer que a “entrevista é um contacto entre duas pessoas (entrevistador e o entrevistado) com objectivo de o primeiro obter mais informações sobre algo que deseja a partir do segundo, profissionalmente” (p. 195).

Oliveira. (2011) sustenta que as entrevistas semiestruturadas são aquelas que não têm uma ordem de perguntas, mas sim dependem das características de quem está a ser entrevistado, sendo assim que usamos este tipo de entrevista para, dentre outros, criar uma autêntica liberdade para o entrevistado tecer as informações de forma detalhada e sem maior pressão, apesar da importância dos factos que lhes foram colocados.

As mesmas entrevistas foram feitas individual e separadamente para com os professores, corpo directivo das escolas onde os educadores exercem as suas missões profissionais; bem como com o superior hierárquico desta divisão administrativa do distrito de Mandimba, na província do Niassa, ao norte de Moçambique.

Sobre os instrumentos de recolha de dados, servimos o guião de entrevista acompanhado pelo gravador telefónico, blocos de nota e as esferográficas.

3.6. Técnicas e instrumentos de análise de dados

Para este trabalho, usou-se como técnicas e instrumentos de análise de dados a revisão, a codificação, interpretação, a triangulação de dados e a descrição, sem deixar de lado o asseguramento da fiabilidade e validade dos resultados obtidos durante o trabalho de campo virado à vertente académica.

Para Creswell (2003 cit. Oliveira 2011) “a técnica de triangulação de dados pode ser aplicada para validação dos dados colectados através da comparação entre diversas fontes...” (p.54).

3.7. Descrição do local da investigação

O Posto Administrativo de Mitande é uma divisão administrativa do distrito de Mandimba, ao sul da província do Niassa, mas ao norte de Moçambique. A sua sede localiza-se a menos de 200Km's da cidade de Lichinga, capital provincial. Tem duas localidades, para além da sede, nomeadamente, a de Mississi (em direcção ao distrito de Cuamba) e de Mezito (rumo ao distrito de Majune), tudo isso na província do Niassa.

De forma específica, a Escola Básica X conta com 2.455 alunos para 20 professores. Já para a Y tem cerca de 547 alunos para 34 professores. No geral, neste ano lectivo existem 42 escolas no Posto Administrativo de Mitande, destas 40 são públicas e 02 comunitárias, com 120 professores e 20.107 alunos matriculados.

3.8. Considerações éticas

Garantir o cuidado, a segurança ou a tranquilidade é sempre indispensável para, em e com qualquer trabalho de pesquisa. Nesta teoria, Monteiro (2004) refere que “o conceito de ética inclui três elementos, nomeadamente, a ética como cuidado por si, como cuidado pelo outro e como cuidado pela instituição” (p. 20).

Prodanov & Freitas (2013) salientam que “a ética na pesquisa é interpretada como uma conduta moralmente correcta perante alguma investigação, procurando resposta sobre uma questão” (p.45).

Com isso, garantimos aos nossos entrevistados a ética durante todo o processo, ou seja, de princípio ao fim. Informamos que as suas intervenções serão postadas por meio de códigos, como, por exemplo, P1, P2, para os professores; RE1, e RE2, para designar os Directores/Representantes de Escolas abrangidas, conforme o número de integrantes; e o CPA para referenciar o Chefe do Posto Administrativo local.

Acreditamos que até ao presente momento, reina no seio das nossas fontes, um ambiente de segurança e tranquilidade.

4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS

Neste capítulo, entrevistamos quatro (4) Professores (P1, P2, P3 e P4); dois (2) Responsáveis das Escolas (RE1 e RE2), e um (1) Responsável da área geográfica (CPA). Com isso, pretendemos, tratar sobre a gestão da carga horária e explicar os impactos do fenómeno em alusão no trabalho docente.

Quando perguntamos, primeiro, sobre o cenário da sobrecarga horária para os professores nestas escolas conseguimos ter as seguintes respostas:

“Um professor aparece nessa escola, no seu local de trabalho, a partir das 6 horas. Por exemplo, eu faço isso. Eu dou matemática aqui. Matemática é uma disciplina que traz uma sobrecarga muito grande. Então, sou obrigado a vir aqui no período da manhã pelo primeiro, segundo até o último tempo e ainda ligar primeiro segundo até o último tempo da tarde. Estou a falar de praticamente 12 horas de tempo incansavelmente. Coisa que não é possível para uma pessoa. Nisto, mesmo que eu fosse uma máquina, eu teria algumas falhas...” (P1).

“Para mim a sobrecarga horária não me está a criar barreiras porque trabalho, conforme dizia, de manhã e a tarde. Trabalho 10 horas por dia. Eu chamo isso de o normal, apesar de por semana ter 24 horas como a meta por cumprir na qualidade de docente do ensino básico, sobretudo, primário” (P2).

“Eu, como professor, sozinho tenho que me sacrificar porque estou a viver sozinho. Tem que procurar tempo para cada aula. Isso significa que ocupa todo o meu tempo. São oito (8) turmas que tenho e complica planificar todas estas aulas” (P3).

“Eu, por exemplo, na minha disciplina que é História, aqui somos poucos. Praticamente, somos dois professores. É este cenário” (P4).

“...lamento porque existe um professor que, sozinho, ele está com três disciplinas, refiro-me de Química, Física e Biologia. Então, ele acaba tendo 39 tempos, ou seja, 15 horas extras” (RE1).

“O professor, para além de não ter tempo para o descanso, também não tem disponível momento para rever ou preparar as suas matérias para as próximas aulas, pois ele tem mais tempo no seu posto de trabalho em relação a sua família ou na sua vida social” (RE2).

“O problema de sobrecarga horária está a constituir como uma preocupação alarmante. Aceito existirem professores que estão acima do tempo que regularmente está exposto. Isto é anormal...” (CPA).

O cenário de sobrecarga horária é evidentemente preocupante. O P1 pessoalmente confirma que está a exercer a sua profissão acima das horas normais/limites de pagamento de horas-extras (15h). No entanto, assume o exercício laboral até 19 horas semanais. Aliás, o RE1 teve lamentação pela triste situação. Mesmo para o P2 que mostra uma disparidade entre os pronunciamentos em relação ao sentido lógico, na medida em que ele afirma que trabalha dez horas (10h) diariamente, mas diz que nem sequer está a criar-lhe barreiras, isso espelha uma contrariedade porque em Moçambique, para a classe do professorado, sobretudo, para o Ensino Básico, a carga horária semanal é de 30 e 24 horas, respectivamente, para os professores do 1º e 2º Ciclos.

Apesar desta determinação de horas laborativas, o seu cumprimento tem sido ainda um obstáculo, pois zonas há em que nem sequer se pode testemunhar esta postura documental. Com a pronúncia acima, dá a entender que o professor supera as 30 ou 24 horas semanais normais, fazendo com que o professor não tenha tempo para actividades não lectivas ou individuais, em disparidade para com Anjos & Ferreira (2001) que sustentam que “a componente não lectiva do pessoal docente abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de educação ou de ensino, donde esquematicamente a componente não lectiva tem duas modalidades: trabalho a nível individual; e trabalho a nível do estabelecimento de educação ou ensino” (p.110).

Na segunda questão, com os nossos entrevistados, sobre as causas, colhemos as respostas abaixo:

“... eu acho que é uma falha dos próprios chefes porque tem amigos ou conhecidos. Por exemplo, em Mandimba-sede temos professores suficientes para as nossas cargas horárias aqui não serem estas que estão a acontecer agora. Agora, se os chefes fossem pessoas sérias eles passariam nessas escolas recrutar toda esta gente e mandar para lugares que há necessidade” (P1).

“A sobrecarga horária é por défice do corpo docente, há três ou cinco anos. Isto é preocupante porque nós professores temos que nos esforçar muito no trabalho. Voltamos à casa com a fadiga. Da 1ª a 6ª classes o professor trabalha sozinho e dá todas as disciplinas” (P2).

“...acho que a maior causa é a falta de gestão dos recursos humanos à quem competente, porque existem alguns ramos e locais em que os professores não atingem a sua carga normal e existem outros que até ultrapassam. É grave” (P3).

“É a falta de professores porque Governo não está contratar novos professores com frequência nas áreas de ciências sociais. Por exemplo, no ano passado só recebemos professores de Física, Francês e de Português. Neste ano, recebemos de Física, Desenho e Matemática. Quer dizer que as vagas de professores de ciências sociais, estou a falar de História e Geografia, nestes últimos anos na província do Niassa não estão a lançar” (P4).

“Primeiro, é que não existe equidade na alocação de professores às escolas. Como prova disso, é possível encontrar na sede distrital de Mandimba ou em Lichinga, escolas que, até no Ensino Primário, os professores têm feito escalas para leccionação. Mas os da periferia, como nós, acabamos passando mal porque poucos querem trabalhar em zonas recônditas. Assim, não se sabe quais são os critérios usados para a afectação de professores às escolas. Segundo, há transferência constante de professores para outras instituições de/não de ensino. A título de exemplo, já tivemos dois professores, um era de Português e outro de Inglês, formados nas suas áreas, mas que acabaram por ser transferidos, para onde não soubemos” (RE1).

“Logo, à primeira vista, a principal razão deve-se pelo défice de professores. Mas, mais ao fundo, pode-se constatar que o grande problema não é este, mas sim é a má distribuição de docentes por instituição por parte dos SDEJT de Mandimba porque, por exemplo, há escolas no distrito de Mandimba em que o professor só tem uma classe e há também professores que por semana só passam em duas turmas. Esta má distribuição de docentes está ligada a vários factores e um deles relaciona-se com o abuso de cargo e ao nepotismo em que pessoas com alguma influência com as autoridades competentes não são colocadas em zonas rurais, como por exemplo, em Mitande, ficando apenas na sede do distrito e consequentemente há maior aglomeração lá” (RE2).

“O problema de sobrecarga horária deriva pela insuficiência de professores, também pelo alargamento do número de classes em algumas escolas em resposta ao novo a transformação do Ensino Básico em Moçambique a partir de 2018 que inclui a 1ª a 9ª classes, contra o anterior de 1ª a 7ª classes. Outro factor, apesar do problema de sobrecarga horária estar a ressentir-se há longos anos, no presente ano, 2024, a situação agravou-se mais devido a transferência de alguns docentes e que, por seu turno, não foram repostos” (CPA).

A sobrecarga horária no seio do trabalho docente é, sim, originada por insuficiência de docentes nos estabelecimentos de ensino e, essencialmente, às disciplinas. Contudo, como apontam os P1, P3, P4, RE1 e RE2 este assunto deriva pelos desajustados critérios de afectação ou distribuição de professores no seio das autoridades competentes ou de direito e que se associa ao nepotismo ou abuso de poder em que basta ter relações favoráveis com quem dirige a área o sujeito a colocação pode escolher onde quer trabalhar e, obviamente, não irá optar pelas zonas rurais, em comunhão com Carron & Châu (2006) que sustentam que “as desigualdades na distribuição dos professores vêm reforçar aquelas já identificadas relativas à oferta da escola. Nas

zonas rurais, as escolas têm, no geral, os materiais e as condições de vida menos favoráveis. Têm igualmente o corpo docente menos qualificado, menos experiente e o menos estável” (p. 90).

O RE1 e o CPA apontam, por outro lado, as constantes transferências de professores às outras áreas ou serviços, sem, no entanto, à quem de direito, pensar na substituição deste que deixa um vazio na sua anterior instituição.

Em terceiro lugar, questionados sobre os impactos/resultados que a sobrecarga horária está a trazer no Trabalho Docente recebemos as respostas que se seguem:

“Há muito impacto negativo, neste caso. Por exemplo, muitas das vezes, agente acaba não transmitindo o conhecimento da forma que se esperava. Olhe que, uma das coisas que o professor tem que fazer antes de ir à escola, é planificar as suas aulas. Agora, se estou a leccionar quatro ou cinco classes, com disciplinas diferentes, aí vai ser difícil eu fazer a minha planificação. Como deve ser e, com isto, acaba interferindo negativamente na forma que vou transmitir o conhecimento, aliado a isto está a fadiga, o cansaço” (P1).

“Note que, como impacto, quando o professor está a ensinar, o seu domínio não tem sido daqueles dentro do desejado. Ele está na 5ª classe a leccionar a matemática, português, ciências naturais, ciências sociais, educação visual e educação física, praticamente, acredite que uma das cadeiras não irá leccionar no bom domínio; logo é um problema” (P2).

“As implicações são já maiores. Isso significa que se eu ficar doente um dia, mais de 400 crianças essa semana vão ficar com aulas perdidas e ninguém vai estar aí para apoiar porque também estão supercarregados noutras actividades. As cargas horárias excessivas não conduzem ao bom ritmo nas actividades do professor porque o professor não tem tempo de se concentrar num determinado aluno porque uma boa aula, o professor deve conhecer o aluno; deve também conhecer as suas necessidades e dificuldades. Agora, com 8 turmas diárias, é difícil se concentrar para o processo lectivo e de interagir com os próprios alunos que rondam de 50 a 60, em caso de dúvidas. O professor não tem tempo” (P3).

“O aspecto negativo nesta questão de sobrecarga horária, ponto número um: é que sacrifica o próprio professor e, no segundo ponto, isso pode também influenciar no aproveitamento pedagógico do aluno” (P4).

“Tem impactos negativos porque cria muito cansaço no corpo do próprio professor. Nesta escola existem professores com cerca de 39 tempos (15 horas extras), o que é muito desgastante para o profissional, mesmo que o mesmo seja novo e com toda energia para o exercício. As zonas rurais são vítimas há longo tempo e que se agrava com o não pagamento de turno e meio e de horas extras. Dificulta o ser professor e cria barreiras no Processo de Ensino e Aprendizagem porque o nível de passar a matéria pode não ser taxativamente aquilo que ele poderia dar...” (RE1).

“A consequência é que afecta na própria saúde e no fraco desempenho do professor porque ele, em si só, é um ser humano e, para tal, precisa de dispor tempo para o seu repouso. Para além de que o problema pode afectar negativamente o aproveitamento pedagógico do próprio aluno” (RE2).

“Um dos impactos é que muitos professores, senão todos, têm ficado a trabalhar sobrecarregados e, em alguns momentos, em que se encontra com problemas de saúde, as turmas ficam sem aulas, complicando directamente o aproveitamento pedagógico” (CPA).

Categoricamente, são vários os efeitos que as nossas fontes avançam sobre a sobrecarga horária no trabalho docente como a saúde do próprio professor, essencialmente, no cansaço ou a fadiga que, de acordo com, Silva (2013) “...deve-se considerar que as relações humanas e a sobrecarga relacionada ao trabalho quotidiano podem causar problemas que afectam o psíquico do indivíduo”, (p. 20),.

Para além da desmoralização no exercício das suas funções, contrariando, assim, com os ideias de Marques (2003) que destaca importantes aspectos a ter em conta para desenvolver a moral dos professores, nomeadamente: (i) pensar também em si; (ii) ser positiva e elogiar os outros; (iii) preocupar-se com os professores; (iv) conversar, conversar; (v) ser simpático; (vi) partilhar os êxitos; (vii) distinguir o professor do ano; (viii) lembrar-se dos aniversários; (ix) encorajar os professores; (x) partilhar as coisas boas e as más; (xi) promover almoços de confraternização; (xii) promover eventos mensais; (xiii) recrutar novos professores; e (xiv) saber como orientar os novos professores (p. 82-90).

Não menos importante, o professor sobrecarregado no horário de trabalho está sujeito ao fracasso no seu exercício laboral, conduzindo, desta feita, ao fraco aproveitamento pedagógico dos alunos, uma vez que trabalha stressado que, conforme Amaral (2022) o estresse é uma atitude sobre a humanidade, pois ocorre quando os deveres de que cada um é responsabilizado os mesmos ultrapassam as suas capacidades ou competências que se adaptam com o que o indivíduo é o que vem, consequentemente, provocar perturbações psicológicas que também afectam o ser social, indispensavelmente.

Costa (2019) afirma que nos dias que correm os motivos que mais contribuem para a predominância do estresse são: o desenquadramento do salário para com o trabalho; a demasiada carga de trabalho; quantidade excessiva de tempo de trabalho; o cenário desagradável de trabalho; conflitos entre colegas e superiores; entre outras.

Por fim, quando interrogamos sobre que acções/mecanismos devem ser seguidos para estancar/solucionar a problemática de sobrecarga horária no Trabalho Docente, surgiram respostas como as abaixo constadas:

“Primeiro, o Governo tem que alocar mais professores às escolas e que, seguidamente, haja rigidez e seriedade na colocação desses funcionários. Colocar os professores no lugar certo, na hora certa e com as disciplinas certas a darem. (...). Agora, um dado professor de física afecto para ser chefe da secretária e pessoa que se formou em administração ir numa sala de aulas para leccionar” (P1).

“É com a alocação de mais professores. O que acontece lá é algo que não se testemunha em outras zonas, sobretudo, nas cidades ou vilas distritais, acreditando que existem escolas que numa classe podem ter três professores” (P2).

“Direcção dos SDEJT deve fazer requisições de mais professores. Deverão melhorar mesmo a alocação ou distribuição dos professores. Este processo deveria ser equitativo, sem discriminar os pontos geográficos, como, por exemplo, os Postos Administrativos, porque cada um, como ser humano, merece descanso e que cada um tem o mesmo direito para com quem e onde estiver” (P3).

“Deveriam abrir mais vagas para professores das disciplinas de Ciências Sociais, assim como as outras. Há escolas que se pode encontrar um professor que não foi formado na área está a dar uma outra disciplina, como Física e Química. Um de Matemática que nem tem habilidades está dar Física. É o que está acontecer. É nossa realidade e não temos como negar” (P4).

“Privilegiar a alocação de recursos humanos, sobretudo, docentes em número suficiente, acreditando que por mais que exista enchente nas salas de aula, o professor, em algum momento, sentir-se-ia um pouco aliviado. A nossa escola precisaria aproximadamente 12 professores para as 7ª, 8ª e 9ª classes em que cada um deles leccionaria apenas uma, mesmo que seja em diferentes classes, mas melhoraria a carga horária do docente” (RE1).

“É necessário distribuir os professores equitativamente, primeiro, consoante as suas áreas de formação e, dali fazer o equilíbrio para que ninguém fique mais carregado em relação ao outro colega. No segundo critério, deve consistir em ver quais são as áreas que não se têm professores com formação na área para, seguidamente, fazer arranjos” (RE2).

“Estamos a fazer contactos com os SDEJT de Mandimba. Recebemos quatro professores distribuídos em três para Escola Y e um para Escola X em Mitande. Porém, no total, são precisos cerca de 18 docentes para pôr fim o cenário. Quanto aos critérios de afectação de docentes às escolas depende das guias saídas ao nível do distrito, porque os professores têm chegado nas escolas com as respectivas guias e posteriormente são apresentados nestas instituições de ensino, incluindo nós aqui, Governo do Posto Administrativo de Mitande” (CPA).

Nesta índole, entende-se que o mecanismo base para colmatar o ambiente de sobrecarga horária no trabalho docente, sobretudo nestas escolas abrangidas por este estudo, é a alocação ou afectação de mais professores com máxima rigidez, seriedade e com equitabilidade sem, no entanto, esquecer de colocar em primeiro escalão, as áreas ou disciplinas com mais precisão, sem pautar por influências políticas, de regionalismo, divisionismo, de religião, entre outros, pois qualquer pessoa tem direitos e deveres e, especificamente, segundo Anjos & Ferreira (2001), o pessoal docente usufrui dos direitos profissionais gerais estabelecidos para todos os funcionários e agentes da função pública. São disso exemplo, os direitos à protecção na maternidade e paternidade, à assistência na doença, à remuneração, à greve, às férias, o direito à contagem do tempo de serviço prestado na função pública, o direito à aposentação... (p. 14).

CONCLUSÃO

Como se pode observar desde o princípio, o presente trabalho académico intitulado Impactos da Sobrecarga Horária no Trabalho Docente: caso das Escolas Básicas X e Y Em Mitande, Distrito

de Mandimba visa analisar os impactos que advêm pelo fenómeno nestes dois estabelecimentos de ensino básico na província do Niassa, ao norte de Moçambique.

Essencialmente, procuramos saber sobre (i) o cenário da sobrecarga horária para os professores nas escolas escaladas para este trabalho; (ii) as causas da sobrecarga horária; (iii) os impactos da sobrecarga horária; e, para terminar, (iv) as soluções da sobrecarga horária no Trabalho Docente.

Do estudo já feito, sobre os impactos da sobrecarga horária no Trabalho Docente, a volta do cenário da sobrecarga horária para os professores nas escolas, concluímos que o fenómeno (de sobrecarga horária) é evidentemente preocupante. O P1 pessoalmente confirma que está a exercer a sua profissão acima das horas normais/limites de pagamento de horas-extras (15h). No entanto, assume o exercício laboral até 19 horas semanais. Aliás, o RE1 teceu lamentação pela triste situação. Mesmo para o P2, que mostra uma disparidade entre os pronunciamentos em relação ao sentido lógico, na medida em que ele afirma que trabalha dez horas (10h) diariamente, mas diz que nem sequer está a criar-lhe barreiras. Isso espelha uma contrariedade porque em Moçambique, para a classe do professorado, sobretudo, para o Ensino Básico, a carga horária semanal é de 30 e 24 horas, respectivamente, para os professores do 1º e 2º Ciclos.

Também, apesar desta determinação formal/documental de horas laborarias, o seu cumprimento tem sido ainda um obstáculo, pois zonas há em que nem sequer se pode testemunhar esta postura porque há professores que superam as 30 ou 24 horas semanais normais, fazendo com que eles não tenham tempo para actividades não lectivas ou individuais, criando disparidade para com Anjos & Ferreira (2001) que sustentam que “a componente não lectiva do pessoal docente abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de educação ou de ensino, donde esquematicamente a componente não lectiva tem duas modalidades: trabalho a nível individual; e trabalho a nível do estabelecimento de educação ou ensino” (p. 110).

Apontam-se como principais factores que determinam a sobrecarga horária no trabalho docente no Posto Administrativo de Mitande, distrito de Mandimba, no Niassa, a insuficiência de docentes nestes dois estabelecimentos de ensino e, essencialmente, a escassez de docentes para as disciplinas de ciências naturais, incluindo a matemática.

Igualmente, as conclusões no terreno dão conta que o assunto deriva pelos desajustados critérios de afectação ou distribuição de professores por quem competente em nome das autoridades governamentais, associado ao nepotismo ou abuso de poder em que, bastar ter relações favoráveis com quem dirige a área o sujeito à afectação pode imediata ou directamente escolher onde quer trabalhar e, obviamente, não irá optar trabalhar em zonas rurais, em comunhão com Carron & Cháu (2006) que sustentam que “as desigualdades na distribuição dos professores vêm reforçar aquelas já identificadas relativas à oferta da escola. Nas zonas rurais, as escolas têm, no geral, os materiais e as condições de vida menos favoráveis. Têm igualmente o corpo docente menos qualificado, menos experiente e o menos estável”. (p.90).

Não menos fundamental, o fenómeno de sobrecarga horária deriva pelas frequentes transferências de professores para outras áreas de serviço ou pontos geográficos e que, em contrapartida, os mesmos não têm merecido substituição nos vazios que deixaram.

Quanto aos impactos da sobrecarga horária no trabalho docente, a partir das entrevistas feitas, incluindo pelas nossas observações, concluímos que, enfim, os mesmos são enormes. Acima disso, o realce vai para a má qualidade do Processo de Ensino e Aprendizagem (PEA) fazendo com que os alunos terminem o Ensino Básico (1ª a 9ª classes) sem nem sequer saberem ler, escrever, contar e calcular porque a saúde do próprio professor, essencialmente, é e continua a ser dominada pelo estresse, cansaço ou fadiga, entre outros impasses. Estas características, naturalmente, são fontes para desmotivação no exercício das suas funções, contrariando, assim, com os ideias de Marques (2003) que destaca importantes aspectos a ter em conta para desenvolver a moral dos professores... (iii) preocupar-se com os outros; ... (vii) distinguir o professor do ano; ... (ix) encorajar os professores; (xiii) recrutar novos professores; e (xiv) saber como orientar os novos professores (p. 82-90).

Também, estes efeitos preocupam o professor em relação a sua própria saúde que, de acordo com, Silva (2013) “[...] deve-se considerar que as relações humanas e a sobrecarga relacionada ao trabalho quotidiano podem causar problemas que afectam o psíquico do indivíduo”, (p. 20), uma vez haver provas que os docentes do Ensino Básico em Mitande estão a trabalhar sobrecarregados em relação aos horários.

Outrossim, sem excluir, o professor sobrecarregado no horário de trabalho está sujeito ao fracasso no exercício positivo da sua actividade, conduzindo, desta feita, ao fraco aproveitamento pedagógico dos alunos, uma vez que trabalha stressado que, conforme Amaral (2022) o estresse é uma atitude sobre a humanidade, pois ocorre quando os deveres de que cada um é responsabilizado os mesmos ultrapassam as suas capacidades ou competências que se adaptam com o que o indivíduo é o que vem, consequentemente, provocar perturbações psicológicas que também afectam o ser social, indispensavelmente.

Costa (2019) avança que nos dias que correm os motivos que mais contribuem para a predominância do estresse são: o desenquadramento do salário para com o trabalho; a demasiada carga de trabalho; quantidade excessiva de tempo de trabalho; o cenário desagradável de trabalho; conflitos entre colegas e superiores; entre outras.

Como solução base para colmatar o ambiente da sobrecarga horária no Trabalho Docente, concluímos que há necessidade de alocar ou colocar mais professores aos estes estabelecimentos de ensino com uma máxima rigidez, seriedade e com equitabilidade sem, no entanto, esquecer de colocar, em primeiro escalão, as áreas ou disciplinas com mais precisão, sem pautar por influências políticas, de regionalismo, divisionismo, de religião, entre outros, pois qualquer pessoa tem direitos e deveres e, especificamente, segundo Anjos & Ferreira (2001), o pessoal docente usufrui dos direitos profissionais gerais estabelecidos para todos os funcionários e agentes da função pública. São disso exemplo, os direitos à protecção na maternidade e paternidade, à assistência na doença, à remuneração, à greve, às férias, o direito à contagem do tempo de serviço prestado na função pública, o direito à aposentação... (p.14).

Enfim, é importante conjugar mecanismos para acabar com a sobrecarga horária no trabalho docente no Posto Administrativo de Mitande, a avaliar pelos efeitos que da mesma estão a criar ou irão surtir posteriormente, caso o problema venha a manter-se.

SUGESTÕES

Num computeo geral, no que toca aos impactos da sobrecarga horária, é necessário afectar mais professores às escolas com máxima rigidez, seriedade e equitabilidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anjos, F. & Ferreira, I. G. (2001). *O Estatuto da Carreira Docente - Comentado e Anotado*. Lisboa, Portugal: Texto Editora, Lda.
- Amaral, I. (2022). *Stresse e Saúde – Contextualização teórica e intervenção em Educação para a Saúde*. Coimbra, Portugal: Instituto Politécnico de Coimbra.
- Anjos, F.; Ferreira, I. G.; & Peixoto, A. (2002). *A Estrutura da Carreira Docente – Estatuto Remuneratório - Comentado e Anotado*. Lisboa, Portugal: Texto Editora, Lda.
- Anselmo, A. (1988). *Técnicas de Pesquisa I*. Lisboa, Portugal: UCP
- Bello, J. L. (2005). *Metodologia Científica: Manual para Elaboração de Textos Académicos, Monografias, Dissertações e Teses*. Rio de Janeiro, Brasil: UVA.
- Carron, G. & Châu, T. (2006). *A Qualidade das Escolas Primárias em Diferentes Contextos de Desenvolvimento*. Maputo, Moçambique: UDEBA.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª ed.). Burueri, São Paulo, Brasil: Manole.
- Costa, A. (2019). *Estresse e seus Impactos no Ambiente de Trabalho*. São Paulo, Brasil: FATEC-Americana.
- Creswell, J. (2003). *Research Design: quantitative, quantitative and mixed methods approaches*. California: Sage.
- Lakatos, E. M & Marconi, M.A. (2003). *Fundamentos da Metodologia Científica* (5ª ed.). Brasil, São Paulo: Atlas.
- Lakatos, M. & Marconi, M (1992). *Técnicas de pesquisa: planeamento e Execução de*

- Pesquisa, Amostra e Técnicas de Pesquisa, Elaboração, Análise e Interpretação de dados.* (5ª ed.). São Paulo: Editorial Atlas.
- Marques, R. (2003). *Motivar os Professores – Um Guia para o Desenvolvimento Profissional.* Lisboa, Portugal: Editorial Presença.
- Monteiro, A. (2004). *Educação e Deontologia.* Lisboa, Portugal: Escolar Editora.
- Pereira, A. S, Shitsuka, et al. (2018). *Metodologias da Pesquisa Científica.* Brasil: Universidade Federal de Santa Maria.
- Prado, C. E. (2016). *Estresse Ocupacional: causas e consequências.* São Paulo, Brasil: UNICASTELO.
- Prodanov & Freitas (2013). *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Académico.* (2ª ed.). Brasil, Rio Grande do Sul: Universidade FEEVALE.
- Ramos, S. & Naranjo, E. (2014). *Metodologia da Investigação Científica.* Angola: Escolar Editora.
- Silva, K. R. (2013). *Estresse no Ambiente de Trabalho: Causas, Consequências e Prevenções.* São Paulo, Brasil: Assis.
- Sousa, M. J. & Baptista, C. S. (2011). *Como fazer investigação, dissertação, teses e relatórios.* Lisboa, Portugal: Libel – Edições Técnicas, Lda.