

ERGONOMIA, ESTRESSE E BURNOUT NO PROCESSO DE ENSINO MOÇAMBICANO: UMA REVISÃO SISTÊMICA

Bendita Donaciano Lopes

Doutora em Ciências da Educação, na Especialidade em Psicologia Educacional, pela Universidade do Minho (Portugal)
benditadonaciano@yahoo.com.br

Francisco Ernesto Francisco

Mestrando em Psicologia Educacional pela Universidade Pedagógica (Moçambique)

Vinólia Filipe Mondlane Francisco

Mestranda em Psicopedagogia pela Academia Militar Marechal Samora Machel (Moçambique)

Jamal Tarzane Alberto

Licenciado em Psicologia Educacional pela Universidade Pedagógica (Moçambique)

Este trabalho, de revisão sistémica a partir de estudos moçambicanos, surge da constatação da Ergonomia como a ciência do trabalho, ocupando-se, por isso do estudo das relações estabelecidas entre o Homem, o ambiente, métodos e instrumentos do trabalho. Associado a este constructo, objetiva-se discutir sobre a síndrome de esgotamento psíquico, o *burnout* e, do estresse ocupacional sob a óptica da realidade moçambicana. Portanto, o *burnout* e o estresse representam uma preocupação internacional das organizações de trabalho, seja no domínio da pesquisa, quanto da intervenção, e com maior incidência para instituições de ensino. Por isso, esta discussão configura-se como sendo uma proposta para o incremento de programas de investigação e intervenção, a partir de uma visão crítica sobre a ergonomia no contexto moçambicano.

Palavras-chave: *Burnout*; Ergonomia; Processo de Ensino; Estresse.

INTRODUÇÃO

O termo “ergonomia” é uma expressão derivada por aglutinação de duas palavras de origem grega: *ergon* (trabalho) e *nomos* (normas, regras, leis). Este constructo é assumido como o estudo da relação entre o Homem e a sua ocupação, o equipamento e o ambiente em que decorre a sua actividade profissional (Wachowicz,

2013; Ferreira, 2015; Ricardo, 2015; Bitencourt, & Lemos, 2016; Costa, 2016; Braga, 2018; Júnior, 2019), num ângulo de tornar as condições laborais mais humanizadas. Por assim dizer, a Ergonomia ocupa-se do estudo da adaptabilidade e desempenho do ser humano no ambiente do trabalho colaborando significativamente para a sua transformação.

De facto, as particularidades de um contexto laboral, tais como condições de temperatura, humidade, a natureza da ventilação, o tipo de iluminação, cor, ruído, postura e movimento, evidenciam a qualidade de desempenho dos colaboradores no ambiente de trabalho (Moura, Bemvenuti, & Franz, 2020). Note-se, nesta sequência que, a relação entre o sujeito e a sua ocupação, o equipamento e o ambiente em que decorre a sua actividade profissional humanizada, representam o maior foco desta área do saber, em suas dimensões e sectores de acção (Ferreira, 2015; Ricardo, 2015; Costa, 2016; Bitencourt, & Lemos, 2016; Braga, 2018). Dito doutro modo, a Ergonomia é a ciência do trabalho (Wachowicz, 2013)

Desta feita, o local de trabalho deve garantir segurança, agradabilidade, e protecção a acidentes e transtornos ocasionados pela ocupação. Na mesma abordagem, segundo defende a BeeCorp¹ (2017:4), no seu manual sobre *a Análise Ergonómica do trabalho (AET)*, usar *Ergonomia na empresa é garantir a existência de um ambiente de trabalho saudável, alinhado às normas de segurança e bem-estar dos colaboradores*. Nesta lógica, pensar na adaptação do trabalho ao sujeito é vislumbrar na Ergonomia a interacção do bem-estar funcional do ser humano com a psicodinâmica do trabalho, dado o facto de que é através do sujeito que a organização se evidencia e se apresenta (Abacar, 2015; Andrade, 2016).

Historicamente, desde os contextos cosmológicos, o ser humano dotado de razão, experimentou, empiricamente, conhecimentos ergonómicos na intensa busca de melhoria dos instrumentos e das ferramentas de uso ao longo da vida (Daher, Vidal, Oliveira, & Paes, 2011). Ainda, logo após a II Guerra Mundial, quando o conflito *Homem - Máquina* se acentuou (Agibo, 2016), a ciência ergonómica tomou a liberdade para a sua configuração em ambientes geofísicos domiciliários e laborais, como resultado do trabalho interdisciplinar de diversos profissionais (engenheiros, fisiologistas e psicólogos), que foram mobilizados na época (Ricardo, 2015).

¹ Uma empresa especializada em desenvolver, assessorar e implementar programas destinados a promover e aprimorar a qualidade de vida, segurança e saúde.

Adiante, Daher, Vidal, Oliveira e Paes (2011), segmentam duas correntes filosóficas fecundadoras a Ergonomia, sendo *uma* inglesa (na década 40) e *outra* francesa (na década 50) do séc. XX. A *primeira* esteve voltada a características psicofisiológicas humanas (*Human Factors*). Aqui, Murrell, em 1949, foi o primeiro psicólogo a usar a expressão *Ergonomia* para estudar os seres humanos no contexto de trabalho (*Ergonomic Research Society*). Em contrapartida, a *segunda*, com uma preocupação mais analítica e sem descorar as peculiaridades psicofisiológicas humanas, prioriza a análise da actividade, entendendo o trabalhador como actor no processo de trabalho.

Para tanto, a ciência ergonómica, tal como se fez menção Abrahão & Pinho (2002), sustenta-se, *Hoje*, em dois pilares, sendo o *primeiro*, de base comportamental, que permite apreender as variáveis que determinam o trabalho pela via da análise do comportamento, e o *segundo*, subjectivo, que busca qualificar e validar os resultados. Entenda-se que, ambos visam elaborar um diagnóstico para transformar as condições de trabalho. Adicionalmente, os autores apregoam, descritivamente, dois objectivos desta *área*: (i) produzir conhecimentos necessários sobre a relação do Sujeito com o trabalho e, (ii) formular conhecimentos, directrizes susceptíveis com intuito racionalizar a acção de transformação das condições de trabalho. Consubstancialmente, a perspectiva é a de melhorar a vinculação Homem - Trabalho (Ferreira, 2015; Ricardo, 2015; Costa, 2016; Bitencourt, & Lemos, 2016; Braga, 2018).

Tal como mencionamos, anteriormente, a ergonomia é um domínio científico amplamente diversificado que inclui desde as pessoas até os processos, equipamentos, movimentação de materiais, controle de situações de risco (Wachowicz, 2013), ela integra por isso acções em áreas e enfoques de actuação distintas, veja-se na *tabela 1* que se segue:

Tabela 1: Áreas e Enfoques da Ergonomia

Nº	Área	Enfoque
1	Inter-faciais	Configuração, morfologia, arranjo físico, dimensões, alcances de máquinas, equipamentos, consoles, bancadas, painéis e mobiliários.
2	Instrumentais	Configuração, conformação, arranjo físico e topologia, priorização, ordenação, padronização, compatibilização e consistência, painéis de supervisão (sinóticos, mostradores) e/ou comandos.
3	Informacionais	Visibilidade, legibilidade, compreensibilidade e quantidade de informação, priorização e ordenação, padronização, compatibilização e consistência, componentes signícos – caracteres alfanuméricos e símbolos iconográficos-, sistemas de sinalização de segurança ou de orientação, de painéis

		sinópticos, relas de monitores de vídeo e mostradores, de manuais operacionais e apoios instrucionais.
4	Accionais	Configuração, conformação, apreensibilidade, dimensões.
5	Comunicacionais	Movimentação e resistência de comandos manuais e pediosos; articulação e padronização de mensagens verbais por alto-falantes, microfones e telefonia; qualidade de equipamentos de comunicação oral.
6	Cognitivos	Compreensibilidade, consistência de lógica de codificação e representação, compatibilização de repertórios, significação das mensagens; processamento de informações, coerência dos estímulos, das instruções e das acções e decisões envolvidas na tarefa, compatibilidade entre a quantidade de informações, complexidade e/ou riscos envolvidos na tarefa; qualificado, competência e proficiência do operador.
7	Movimentacionais	Limites de peso no levantamento e transporte manual de cargas segundo a distância horizontal da carga em relação à região lombar da coluna vertebral, o curso vertical do levantamento ou abaixamento da carga, a conformação da carga e a frequência de manipulação da carga.
8	Espaciais/Arquiteturais	Aeração, insolação e iluminação do ambiente; isolamento acústico e térmico; áreas de circulação e <i>layout</i> de instalações das estações de trabalho; ambiência gráfica, cores do ambiente e dos elementos arquitectónicos.
9	Físico-ambientais	Toxidade, vapores e aerodispersóides; agentes biológicos (microorganismos: bactérias, fungos e vírus), que respeitem padrões de assepsia, higiene e saúde.
10	Securitários	Controlo de riscos e acidentes, pela manutenção de máquinas e equipamentos, pela utilização de dispositivos de protecção colectiva e, em último caso, pelo uso de equipamentos de protecção individual adequados, pela supervisão constante da instalação dos ductos, alarme e da planta industrial geral.
11	Operacionais	Programação da tarefa, interacções formais e informais, ritmo, repetitividade, autonomia, pausas, supervisão, precisão e tolerância das actividades da tarefa, controles de qualidade, dimensionamento de equipas.
12	Organizacionais	Parcelamento, isolamento, participação, gestão, avaliação, jornada, horário, turnos e escala de trabalho, selecção e treinamento para o trabalho;
13	Instrucionais	Programas de treinamento, procedimentos de execução da tarefa; reciclagens e avaliações
14	Urbanos	Planeamento e projecto do espaço da cidade, sinalização urbana e transporte, terminais rodoviários, ferroviários e metroviários; áreas de circulação e integração; áreas de repouso e de lazer.
15	Psicossociais	Conflitos entre indivíduos e grupos sociais; dificuldades de comunicações e interacções interpessoais; falta de opções de descontração e lazer.

Adaptado de Moraes e Mont'Alvão (2000, p.14-15)

A *tabela 1* dissipa a ideia reducionista sobre a qual a ergonomia se restringe apenas aos móveis, computadores e posturas mais adequadas. Note-se que o maior objectivo desta ciência é melhorar os aspectos e as condições específicas de trabalho em

termos de segurança, higiene e conforto para o sujeito participante. É preciso, para tanto adaptar o trabalho ao trabalhador e nunca o contrário (Wachowicz, 2013).

Certamente que, a aplicação de princípios ergonómicos no campo laboral orienta-se da prevenção ou resolução de problemas do trabalhador. Sobre este assunto, Marziale e Carvalho (1998), versam que, as condições de trabalho são representadas por um conjunto de factores interdependentes, que atuam directa ou indirectamente na qualidade de vida e resultados no contexto de trabalho. Por isso são considerados principais componentes da situação de trabalho, como: (i) considerar as características fisiológicas individuais de cada colaborador na organização; (ii) o tipo de actividades e concepção da tarefa a realizar conforme o regulado pela organização e de acordo, como se fez referência, com as diferenças individuais; (iii) O ambiente e os métodos, instrumentos e técnicas de intervenção laboral; ainda (iii) o posto do trabalho (em pé, sentado ou em mobilidade física) deve ser garantido em equilíbrio (Nunes, 2010; Ferreira, 2015; Ricardo, 2015).

Diante do exposto, depreende-se que a Ergonomia é um capítulo científico relativamente novo orientado à humanização do trabalho e, encontra-se intrinsecamente ancorado à Psicologia Experimental e, Humanista, podendo envolver dimensões, fisiológicas, cognitivas, afectivas e comportamentais. A análise ergonómica do trabalho sendo um processo indispensável que *torna possível a adequação entre as demandas da organização e as características e necessidades de cada colaborador* (BeeCorp, 2017:4), é essencial para criar, na sociedade, organizações sãs e acolhedoras.

É neste sentido que se concebe esta discussão, como relevante e pontual, a julgar pelo facto de contemplar três dimensões principais e interdependentes a saber: (a) sob ponto de vista das organizações públicas, privadas e não-governamentais, (b) pelo ângulo da contemporaneidade, e (c) do ponto de vista académico. Veja-se pois que, o mundo do trabalho vem ganhando, sistematicamente, aceleradas transformações (Ussene, 2011; Agibo, 2016) com base em um processo de reestruturação produtiva que tem resultado indicadores negativos para a saúde e para a segurança dos trabalhadores. Até porque tal seguimento ajuda dirigentes, gestores, técnicos e colaboradores a construir e a implantar soluções que eliminem ou minimizem os problemas humanos, organizacionais e sociais que habitam o mundo do trabalho (Leite, 2003; Antunes, Alves, 2004; Ferreira, 2015), e, sob ponto de vista académico, urge incrementar estudos, modelos e experiências que (*re*) signifiquem o trabalho para além de merecimentos salariais e/ou até estima social.

E, para efeitos sistemáticos de compreensão (Salomão, Abacar & Aliante, 2018) este artigo constitui-se, para além desta nota introdutória, de (i) estresse ocupacional; (ii) fenómeno de *burnout*; (iii) visão crítica do fenómeno ergonomia partir de estudos moçambicanos; e (iv) Considerações Finais.

ESTRESSE OCUPACIONAL

Dada a complexidade e o dinamismo no mundo laboral que é o resultado da globalização, actualmente, o trabalhador está inserido em um cenário com ascensão de mão-de-obra (Ussene, 2011; Agibo, 2016), com cargas horárias elevadas e alta competitividade a que é submetido, em alguns casos, a grandes responsabilidades que demandam agilidade nas decisões e na demonstração de resultados, desencadeiam desgaste cognitivo, fisiológico e comportamental. Este facto impõe a necessidade de compreender as relações estabelecidas entre a actividade exercida e os possíveis impactos para a saúde do trabalhador, como também, para os resultados empresariais. A falta de atenção às condições de trabalho, favoráveis, pode por seu turno originar transtornos psicológicos, emocionais e de conduta em profissionais, como é o caso do estresse ocupacional (Tabosa e Cordeiro 2018), podendo, até, em casos mais extremos implicar a ocorrência de esgotamento psicológico (Abacar, 2015).

As fontes de estresse podem ser agrupadas em cinco categorias: (i) *factores intrínsecos ao trabalho* que concernem a condições de trabalho, como caso de barulho, ritmo de produção, calor, configuração do trabalho em turnos, riscos e perigos); sobrecarga quantitativa e qualitativa, modificações de tecnologia (Marras, & Veloso, 2012); (ii) *o papel na organização*, que diz respeito a ambiguidade e conflito de papéis, e responsabilidades, (iii) *o relacionamento interpessoal* entre todos os participantes activos da organização, (iv) *carreira e realização*, que se refere a falta de segurança profissional, fobia a obsolescência ou da aposentadoria, divergência de capacidades e habilidades pessoais relacionadas a tarefa, impossibilidade de progressão na carreira, o receio de perder emprego, os resultados de avaliação de desempenho e, (v) *clima/estrutura organizacional* que se caracteriza pela ausência de autonomia, iniciativa e liberdade, como também pode ser explicada pela falta de participação na tomada de decisão, e a interferência negativa do trabalho na vida conjugal ou familiar e vice-versa (Aliante, & Abacar, 2018).

A literatura especializada, na área, reúne consenso, dentre vários, dez (10) variáveis independentes do estresse em professores, internacionalmente identificadas,

designadamente, (i) o ensino de alunos com baixo índice motivacional, (ii) a continuidade da disciplina, (iii) as pressões de tempo e a maior carga de trabalho, (iv) o enfrentamento a mudança, (v) a avaliação pelos semelhantes, (vi) o tipo de relacionamento com os colegas, (vii) auto-estima e a classe social, (viii) a natureza da administração e gestão, (ix) o conflito e a falta de clareza de papéis e, (x) as condições de trabalho inadequadas (Abacar, Roazzi, & Bueno, 2017).

Para além de impactos negativos a professores, o estresse pode comprometer os alunos, o ambiente de aprendizagem e as condições de trabalho. Tendencialmente, professores estressados manifestam, (a) deterioração da vinculação interpessoal, (b) insegurança e incertezas, (c) autoconfiança e auto-estima reduzidas, (d) impulsividade, (e) insatisfação com o ensino, rigidez e emoções e sentimentos negativos (de culpa ou raiva) (Abacar, Roazzi, & Bueno, 2017). Adicionalmente, os autores chamam maior atenção à ineficácia das práticas pedagógicas e profissionais. Até porque Kipps-Vaughan (2013) vai mais longe ao associar o estresse do professor com absentéismo, rotatividade e reforma antecipada, que influenciam negativamente o clima escolar e que pode conduzir a baixo rendimento e a comportamentos fora da norma.

Cumulativamente, o estresse do professor pode concorrer à exaustão emocional, à despersonalização, a separação dos seus alunos e a fracos sentimentos de realização socioprofissional (Abacar, Roazzi, & Bueno, 2017). Note-se que, os factores do estresse ocupacional são múltiplos, e a docência destaca-se como uma das profissões mais stressantes actualmente, dada a presença de vários estressores no contexto de trabalho (Carvalho, & Roazzi, 2011; Aliante, & Abacar, 2018).

Certamente, não seja por isso que um dos maiores desafios da ergonomia, mais concretamente a organizacional não só reside em criar instrumentos que permitam analisar a actividade real dos colaboradores em situação de trabalho, saber interpretá-los à luz dos conhecimentos sobre o comportamento humano e orientar mudanças facilitadoras do trabalho (Costa, 2016; Bitencourt, & Lemos, 2016; Braga, 2018), mas sobretudo fazer com que a comunicação, o trabalho em equipa, os projectos participativos, o trabalho cooperativo, a organização em rede, a cultura organizacional, a organização temporal do trabalho e a gestão da qualidade (Oliveira, 2017²), sejam o foco da organização para preservar a saúde e o bem-estar do colaboradores.

² <https://beecorp.com.br/blog/conheca-os-tipos-de-ergonomia>, acessado a 04 de Abril de 2020.

No contexto moçambicano vários são os estressores encarados pelos professores desde, (i) formação profissional inadequada; (ii) atrasos na integração profissional e mudança de categoria; (iii) precárias condições de deslocação e de habitação; (iv) salários incompatíveis ou até pagos tardiamente; (v) falta de recursos materiais e financeiros; (vi) falta de acompanhamento; (vii) desvalorização docente (CIP, 2015; Mangumbule, 2015; Abacar, Roazzi, & Bueno, 2017); (viii) desautorização docente, (ix) e *divórcio* entre a carga horária e as particularidades dos alunos, o tamanho das turmas, dos turnos, (x) inadequadas condições arquitectónicas (Nhapuala, 2014); (xi) falta de formação continuada (Nhaposse, 2015; Rabeca, & Saar, 2018); e (xii) as dificuldades da operacionalização do ensino diferenciado (Matemulane, 2015).

FENÓMENO DE BURNOUT

Actualmente, a Síndrome do esgotamento profissional ou simplesmente, Síndrome de *burnout* (que em inglês, significa aquilo que deixou de funcionar por ter sua energia totalmente esgotada) é apontada como sendo um problema internacional de várias organizações de trabalho, muito especialmente em instituições de ensino. Não é por acaso que, nos últimos tempos, o interesse por questões relativas aos vínculos entre trabalho e adoecimento psíquico, ganhou um corpo significativo de aliados (Abacar, 2015). Vale recordar que este distúrbio (*burnout*) psíquico foi primeiramente descrito por um médico americano, Freudenberger em 1974 (Tabosa, & Cordeiro, 2018).

Caracteristicamente o *burnout* descreve-se por sentimentos de exaustão emocional, desapego ao trabalho e falta de realização pessoal. O *Burnout* seria neste sentido o resultado das excessivas cargas psicológicas que o sujeito experimenta do ambiente de trabalho, desencadeando falhas e desgastes fisiológicos, cognoscitivos, volitivos e comportamentais (Tamayo, 2008; Abacar, 2015).

O *Burnout* e *estresse* parecem semelhantes, mas algumas diferenças são apontadas: enquanto o *estresse* distingue-se por excesso de compromisso, o *burnout* caracteriza-se pelo descompromisso. No *primeiro* caso, o sujeito experimenta emoções exacerbadas e fica sem energia, mas no *segundo* conduz ao embotamento de sentimentos e a perda a esperança. Nesta sequência, o *estresse* acomoda distúrbios de pânico, fobias e ansiedade e o *burnout* desencadeia paranóia, despersonalização e desligamento do mundo (Lima, 2004, Abacar, 2015).

VISÃO CRÍTICA DO FENÓMENO ERGONOMIA A PARTIR DE ESTUDOS MOÇAMBICANOS

No contexto moçambicano a Ergonomia constitui ainda um desafio, visto que poucas são as instituições ou empresas que se preocupam com adaptação às condições do meio com vista a tornar o trabalho mais agradável possível para o colaborador (Abacar, 2015). Não é raro que, o trabalhador, no geral, é quem cria suas próprias condições (as vezes precárias) de adaptação ao ambiente de trabalho. Por isso as intervenções no contexto moçambicano deveriam iniciar pela consciencialização dos gestores e patronatos de empresas sobre a necessidade e importância da aplicação da Ergonomia no trabalho de forma a tomar o ambiente de segurança, agradável e assim como garantir maior produtividade por parte dos seus colaboradores (Abacar, 2015; Abacar, & Amade, 2018).

De estudos nacionais realizados com professores moçambicanos do ensino básico, nota-se uma chamada de atenção veemente para as condições de trabalho; o clima organizacional; as características do trabalho e o desenvolvimento na carreira; a sobrecarga de trabalho; a pressão de tempo e os recursos materiais e físicos como as principais fontes de estresse ocupacional dos professores. Para tanto, a persistência dos factores de estresse pode contribuir para o desenvolvimento da síndrome de esgotamento profissional ou simplesmente, *burnout* (Abacar, 2015; Abacar, & Amade, 2018). À luz desta realidade, defende-se uma actividade laboral ergonomicamente bem desenhada, o que pressupõe a aplicação de teorias, de modelos, de leis e de métodos da ergonomia no contexto laboral em Moçambique.

Especificamente ao ensino superior, nossa experiência académica, evidencia desgaste; descompromisso e relaxamento; incumprimento de horários e prazos em actividades várias; divórcio entre a carga horária e os princípios normativos; acúmulo de tarefas/funções e inoperância do poder executivo; Por outro lado, eventos de cunho administrativo, `a tamanho largo, como o caso da, falta de transparência; clubes-fãs; comunicação ineficaz e; desgaste da postura ética entre colaboradores, concorrem para a indiferença, intolerância, impaciência, imprudência, apatia, irresponsabilidade, indeterminação, complexos, indisciplina/desordem e conflitos a todos os níveis (c.p, Montepuez, 2019).

Problemas de saúde podem ser eliminados ou minimizados através da introdução de mudanças na organização do trabalho, com especial atenção no aumento

do controlo e condições de recompensa (Andrade, 2016). Enfim, defende-se a elaboração de programas preventivos e de vigilância contínua dos factores de trabalho adversos à saúde, o que pode contribuir para a eficácia laboral, a redução de problemas de saúde e o aumento da longevidade dos funcionários. Estrategicamente, a consciencialização dos gestores das instituições sobre as desvantagens e vantagens da ausência e presença de um profissional formado na área de ergonomia, para que possa tomar outro rumo em termo de tratamento e prevenção dos perigos no ambiente de trabalho. Contudo, seria importante explorar programas de elaboração de vigilância - contínuas e preventivas, dos factores de trabalhos adversos a saúde.

A abordagem do bem-estar na relação com a satisfação na visão da Ergonomia Organizacional se constitui num desafio, pois a satisfação nesse âmbito se associa ao colaborador e sua acção activa relacionada a percepção pessoal sobre o ambiente como um trabalhador, dissociável do que ele é enquanto uma unidade singular (Andrade, 2016), fisiológica, psicológica, volitiva, social e cultural.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Orientados por esta revisão, foi possível anotar a pertinência do constructo Ergonomia no âmbito educacional, em especial. Sente-se, à partida, a necessidade de explorar mais estudos teóricos e empíricos para ampliar a área. Apesar de se ter alinhado por uma reflexão, reserva-nos a suposição de concluir que as instituições, ao seu todo, e do ensino superior em particular, precisam perceber que, ao adoptarem medidas ergonómicas eficazes nos locais de trabalho, conseguirão uma redução dos esforços que são desnecessários e do desconforto no desempenho de actividades (Andrade, 2016), diminuindo desta maneira, acidentes de trabalho, doenças laborais, estresse ocupacionais (Abacar, 2015), podendo aumentar o nível de produtividade e rentabilidade como consequência da eficácia do trabalho.

Incontestavelmente, as condições de trabalho, os benefícios, o salário e incentivos afins, o comportamento dos alunos-estudantes, a aprendizagem e rendimento, a desvalorização e desautorização docente, a sobrecarga de tarefas, as vinculações interpessoais, a progressão de carreira e a participação activa de todos os agentes de educação (professores, pais e/ou encarregados de educação) constituem as múltiplas fontes de estresse e de perceptível risco concorrentes à manifestação da síndrome de *burnout* em professores (Abacar, 2015). Mais ainda, sob o ângulo da Ergonomia

Organizacional, as variáveis associadas à comunicação, à infra-estrutura digital, ao ajustamento da remuneração, ao desempenho, à formação académica quando em discrepância com as tarefas e acções e, o sistema de avaliação de desempenho (Andrade, 2016), a desvalorização e desautorização docente (Abacar, 2015; Abacar, & Amade, 2018) podem, quanto nós, para além do constatado, perpetuar estresse e *burnout* em professores e alunos moçambicanos.

Apesar de lacunas, no campo da investigação nacional (Abacar, 2015; Abacar & Amade, 2018), do que se constatou, sugere-se a necessidade de pautar por medidas de profilácticas contra estresse ocupacional e *burnout*. Ainda, pesquisas (transculturais, experimentais, longitudinais) seja qualitativos ou quantitativos, e intervenções, a todos os níveis de ensino, podem ser realizadas.

ERGONOMICS, STRESS AND BURNOUT IN THE MOZAMBICAN TEACHING PROCESS: A SYSTEMIC REVIEW.

ABSTRACT: This work, of systemic review based on Mozambican studies, arises from the observation of Ergonomics as the science of work, and is therefore concerned with the study of the relationships established between man, the environment, methods and instruments of work. Associated with this construct, the aim is to discuss psychological distress syndrome, burnout and occupational stress from the perspective of Mozambican reality. Therefore, burnout and stress represent an international concern for work organizations, whether in the field of research, as in the field of intervention, and with a greater incidence for educational institutions. Therefore, this discussion is configured as a proposal to increase research and intervention programs, based on a critical view on ergonomics in the Mozambican context.

Keywords: Burnout; Ergonomics; Teaching Process; Stress; Mozambique.

REFERÊNCIAS

Agibo, M. L. L. C. (2016). *Intervenção e Avaliação em Orientação Profissional: Narrativas de adolescentes moçambicanos sobre a escolha da Profissão e a influência parental*, Tese de Doutoramento, Ribeirão Preto – SP.

Abacar, M. & Amade, F.T. (2018, Setembro), *prazer e colapso do professor: stress ocupacional e estratégias de gestão em profissionais do Ensino Primário público em*

Moçambique. Trabalho apresentado na I Conferencia Internacional de Educação e Psicologia, Universidade Pedagógica - Nampula.

Abacar, M. Roazzi A. & Bueno, J. M. H. (2017) “Estresse Ocupacional: Percepções dos Professores” *Revista AMAzônica, LAPESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq/EDUA*. Ano 10, Vol XIX, Número 1, Jan-Jun, p.430-472.

Abacar, M. (2015). *Burnout em Docentes do Ensino Básico em Escolas Moçambicanas e Brasileiras*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Psicologia Cognitiva, Universidade Federal de Pernambuco, Recife.

Aliante, G. & Abacar, M. (2018). “Fontes de Stress Ocupacional em Professores do Ensino Básico e Médio em Moçambique, Brasil e Portugal: uma Revisão Sistemática de Literatura”. In: *Revista Internacional em Língua Portuguesa*, Nº33, Ciências da Saúde e Tecnologia, pp. 95-110.

Andrade, M.F. P. de. (2016). *A condição de trabalho na relação entre satisfação e frustração em ambiente público de ensino superior sob olhar da Ergonomia Organizacional*. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Artes e Comunicação. Recife.

Bitencourt, N. S. F. de, & Lemos, L. (2016). Estudo Ergonómico do índice de iluminação no

Braga, E. de M. (2018). “Suportes Didáticos Virtuais: a importância da Ergonomia Cognitiva na elaboração e uso das Tecnologias Digitais da Informação e da Comunicação na Educação”. In: *Revista Vozes dos Vales: Publicações Académicas*. Brasil, (3), p.1-16.

CIP (Centro de Integridade Pública de Moçambique). (2009). Professor moçambicano: Ternamente lembrado, eternamente esquecido. Edição 37, Novembro, 2015.

Costa, A. P. L. (2016). *Contribuição da Ergonomia para a composição de mobiliário e espaços de trabalho em escritório*. (Tese de doutoramento). Universidade Federal de Pernambuco.

Ferreira, M. C. (2015). *Ergonomia da Actividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho*:

Júnior, H. C. P. (2019). *Aspectos Ergonômicos em Bibliotecas Universitárias: Uma Abordagem através da NR-17*. Monografia, Lavras-MG.

- Kipps-Vaughan, D. (2013). “Supporting teachers through stress management”. *The Education Digest*, 79 (1), pp.43-46.
- Marziale, M. H. P. & Carvalho, E. C. De. (1998). “Condições ergonómicas do trabalho da equipe de enfermagem em Unidade de internação de cardiologia”. In: *Revista. Latino – am. Enfermagem - Ribeirão Preto*, 6 (1), p.99-117.
- Marras, J. P. & Veloso, H. V. (2012). *Stress ocupacional*. Rio de Janeiro, Elsevier.
- Matemulane, J. (2015). “As peculiaridades do comportamento de crianças e adolescentes com distúrbios funcionais como factor determinante no processo de sua integração social”. In: Ussene, C. & Simbine, L. S., *Necessidades Educativas Especiais: Acesso, Igualdade e Inclusão (Orgs)*, Educar-UP, Maputo, Setembro, p. 16-43.
- Moraes, A. De, & Mont’Alvão, C. (2000). *Ergonomia: conceitos e aplicações*. Rio de Janeiro: 2AB.
- Moura, H. M. de, Bemvenuti, R. H. & Franz, L. A. S. (2020). “Produção Brasileira em Ergonomia no Cenário Internacional” In: *Revista Prâksis, Novo Hamburgo*, a. 17, n.1, Jan./Abr., pp.31-56.
- Nhaposse, A. G. (2015). “Educação Inclusiva: Uma Reflexão sobre a Formação do Formador do Ensino Básico para Necessidades Educativas Especiais”. In: Ussene, C. & Simbine, L. S., *Necessidades Educativas Especiais: Acesso, Igualdade e Inclusão (Orgs)*, Educar-UP, Maputo, Setembro.
- Nhapuala, G. A. (2014). *Formação psicológica inicial de professores: atenção à educação inclusiva em Moçambique*. Tese de Doutoramento. Universidade do Minho.
- Nunes, F (2010), *Segurança e Higiene do trabalho- Manual Técnico*. 3ed. Amadora: Edições Gustave Eiffel.
- Rabeca, P.M.A. & Saar, H. E., (2018). “O papel do professor e seu pensamento (pedagógico-didactico) na aplicação do “currículo local”. In: *Kulambela –Revista Moçambicana de Ciências e Estudos da Educação*. Universidade Pedagógica – Delegação de Montepuez, pp. 41-52.
- Ricardo, J. I. M. N. J. (2015). *Avaliação de Riscos e Estudo de Ergonomia: análise de actividade logística e linha de montagem na indústria automóvel*. (Dissertação do mestrado). Setúbal.

Salomão, I. C. de S. Abacar, M.. & Aliante, G. (2018) “Satisfação acadêmica em estudantes do curso de graduação em Ensino Básico da Universidade Pedagógica - Delegação de Nampula”. In: *Revista Brasileira de Ensino Superior*, Passo Fundo, vol. 4, n. 1, Jan.-Mar, p. 24-42.

Tabosa, M. P. O. & Cordeiro, A.T. (2018, Maio) “Estresse ocupacional: análise do ambiente laboral de uma cooperativa de médicos de Pernambuco”. In: *Revista de carreiras e pessoas*. 8 (2), pp. 282-303.

Ussene, C. I. (2011). *Desenvolvimento Vocacional de Jovens- Estudo com Alunos do Ensino Secundário Moçambicano*, Tese de Doutoramento, Universidade do Minho.

Wachowicz, M. C. (2013). *Ergonomia*. Instituto Federal. Educação à Distância. Paraná.