



UNIVERSIDADE ROVUMA

# REVISTA CIENTÍFICA SUWELANI



**Volume 2 – Número 2**  
**Julho / Dezembro**  
**2019**

**EdU**  
Editora & Imprensa Universitária



UNIVERSIDADE ROVUMA

# REVISTA CIENTÍFICA SUWELANI

Volume 2 – Número 2  
Julho / Dezembro  
2019

## **Foco e Escopo**

A revista *Suwelani* (termo *emakhuwa* que significa “saibam”), é uma revista de carácter multidisciplinar que agrega linhas de produção científica de diferentes áreas de conhecimento. Esta revista é editada pela Editora e Imprensa Universitária da Universidade Rovuma.

O principal objectivo da revista é prover à Universidade Rovuma de um instrumento que possibilite a divulgação e socialização do conhecimento produzido por meio de pesquisas e experiências diversas, em língua portuguesa, ao nível dos cursos de graduação e pós-graduação, incentivando, deste modo, a pesquisa e extensão universitária. A edição da revista *Suwelani* é semestral e a sua divulgação é em dois formatos: digital e impresso.

## **Ficha tecnica**

---

### **Fundador e Editor:**

Direcção de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão da Universidade Pedagógica – Delegação de Nampula

### **Editores Científicos e Organizadores:**

Mussa Abacar e Francisco Victor Gaita.

### **Coordenação Editorial:**

Mussa Abacar

### **Revisão Científica:**

Adelino Inácio Assane, Alcido Juaniha, André Mindoso, Jaime Murrambire, Jonas Francisco, Lázaro Gonçalves Cuinica, Maria Luísa Lopes Chicote Agibo, Rodolfo Bernardo Chissico, Roberto Chaua e Zeferino Barros e Vanito Frei, Eduardo Bata.

### **Apoio Técnico:**

Arfino Ichamo Aquimo

### **Número de Registo:**

5/GABINFO-DEC/2016

### **Endereço para correspondência:**

Universidade Rovuma – Nampula Caixa Postal: 544 Telefax: 26214638 - Telefone: 26911055 E-mail: revista.suwelani@unirovuma.ac.mz

### **Direitos Autorais**

A revista *Suwelani* é detentora dos direitos autorais de todos os artigos nela publicados. A reprodução total ou parcial dos artigos desta revista em outras publicações, ou para qualquer outro fim, requer autorização, por escrito, do editor.

## Índice

Artigo	Pág.
<b>Editorial</b> .....	<b>5</b>
<b>Escrita académica: um olhar sobre as suas atribuições</b> .....	<b>9</b>
<i>Pedrito Cambrão &amp; Nildo Diogo</i>	
<b>Avaliação da produtividade de milho (<i>zea mays l.1758</i>) em diferentes fertilizantes</b> .....	<b>21</b>
<i>Américo Artur Cumba, Geraldo Jamisse Hodela, Kátia Marina da Glória Mário Marques Monteiro &amp; Alberto Hermenegildo António Tépulo</i>	
<b>Ergonomia, stress e burnout no processo de ensino moçambicano: uma revisão sistémica</b> .	<b>32</b>
<i>Francisco Ernesto Francisco, Vinólia Filipe Mondlane Francisco &amp; Jamal Tarzane Alberto</i>	
<b>Evidências de validade e precisão do inventário de cristalização de preferências profissionais</b> .....	<b>44</b>
<i>Joaquim Ivaristo Mboa, Francisco Ernesto Francisco &amp; Vinólia Filipe Mondlane Francisco</i>	
<b>Desenvolvimento das aspirações vocacionais na infância: um estudo sobre estado da arte no contexto moçambicano</b> .....	<b>63</b>
<i>Jamal Tarzane Alberto</i>	
<b>Recrutamento e selecção do pessoal em um estabelecimento turístico em nacala-porto</b> .....	<b>76</b>
<i>Almeirim Deus da Incarnação Jaime Nacarapa &amp; Gildo Aliante</i>	
<b>O impacto da formação de professores na melhoria do processo de ensino e aprendizagem de alunos com necessidades educativas especiais – estudo de caso de uma escola primária completa em nampula</b> .....	<b>91</b>
<i>Jaime Benedito Murambire</i>	
<b>Ritos de iniciação e a reprodução cultural: um estudo sobre os macuas da cidade de nampula</b> .....	<b>101</b>
<i>Denisse Kátia Soares Omar</i>	

Neste segundo volume do ano de 2019 disponibilizamos aos leitores oito artigos de diferentes áreas de conhecimento. Os artigos seleccionados para este volume são descritos, de forma breve, a seguir:

O primeiro artigo, com o título “A escrita académica: um olhar sobre as suas atribuições”, pretende chamar atenção às atribuições formais, intrínsecas da escrita académica. Os autores, Nildo Diogo e Pedrito Cambrão, identificaram que, por um lado, no seio de estudantes, a actividade escrita, na perspectiva de compreensão, reprodução e produção textuais, é muito fraca; por outro, este cenário não se deve, pura e simplesmente, à negligência dos estudantes, mas, também, ao facto de os docentes serem, vezes sem conta, meros avaliadores das produções escritas dos estudantes, sem se colocar como interlocutores, isto é, não adoptam estratégias que incentivem a dinâmica da leitura, compreensão e produção escrita de textos académicos/científicos, quer por razão de desconhecimento ou por falta de vontade/motivação.

Américo Artur Cumba, Geraldo Jamisse Hodela, Kátia Marina da Glória Mário Marques Monteiro e Alberto Hermenegildo António Tépulo, discutem sobre “Avaliação da produtividade de Milho (*Zea mays* L.1758) em diferentes fertilizantes”. Com o objectivo avaliar o efeito de diferentes tipos de fertilizantes, nomeadamente: Ureia, NPK, palha de milho e esterco bovino sobre a produtividade da cultura de milho, os autores revelaram que os fertilizantes NPK, ureia, esterco bovino e palha de milho influenciaram no peso do grão e não influenciaram nas variáveis do número de espiga por planta, número de grau por espiga e o comprimento de espiga por planta.

O estudo apresentado no artigo “Ergonomia, *Stress* e *Burnout* no processo de ensino moçambicano: uma revisão sistémica”, Francisco Ernesto Francisco, Vinólia Filipe Mondlane Francisco e Jamal Tarzane Alberto discutem em torno da síndrome de *burnout* e do stress ocupacional na realidade

moçambicana. Os autores sugerem incremento de programas de investigação e intervenção, a partir de uma visão crítica sobre a ergonomia no contexto moçambicano.

Com o artigo “Evidências de validade e precisão do inventário de cristalização de preferências profissionais”, Joaquim Ivaristo Mboa, Francisco Ernesto Francisco e Vinólia Filipe Mondlane Francisco investigaram a validade e a precisão do Inventário de Cristalização de Preferências Profissionais (ICPP) em adolescentes do ensino secundário moçambicano, em duas escolas públicas da cidade de Montepuez, Província de Cabo Delgado. Na análise dos resultados através do Teste Ude Mann-Whitney, os autores não verificaram significância estatística por sexo e idade, considerando  $p < 0,05$ . O questionário foi constituído por 16 itens e estima consistência interna igual a .82. Evidenciaram que o ICPP integra duas dimensões do autoconceito vocacional: Certeza ( $\alpha = .73$ ) e Clareza ( $\alpha = .71$ ), evidenciando assim, uma precisão satisfatória. Finalmente, os autores referem que a análise factorial reforça a necessidade de adaptação do ICPP para a realidade moçambicana.

Jamal Tarzane Alberto, sob o título “Desenvolvimento das aspirações vocacionais na infância: um estudo sobre estado da arte no

contexto moçambicano”, descreve o estado da arte da orientação vocacional no contexto moçambicano. O estudo indica que a literatura no âmbito vocacional no cenário internacional mostra algum avanço científico, mas no contexto nacional, essa área ainda é embrionária. A maioria das investigações conduzidas no cenário internacional e as poucas no cenário moçambicano apresentam uma grande lacuna pois, essas investigações centram-se com adolescente e adultos deixando de fora a infância. E verifica-se que esses estudos são suportados pelas teorias de desenvolvimento vocacional que mostram que, desde os primeiros anos de vida, o sujeito constrói as suas aspirações vocacionais. O autor sugere que o sujeito seja orientado vocacionalmente desde criança para que na adolescência e na fase adulta não encare muitas dificuldades sobre suas escolhas profissionais.

O “Recrutamento e selecção do pessoal em um estabelecimento turístico em Nacala-Porto” é o trabalho de autoria de Almeirim Deus da Incarnação Jaime Nacarapa e Gildo Aliante. Com o estudo, os autores analisaram o processo de recrutamento e selecção do pessoal em um estabelecimento turístico localizado na cidade de Nacala-Porto, Província de Nampula. Os autores revelaram a falta de aplicação dos conhecimentos de

gestão estratégica dos Recursos Humanos e dos princípios e regras legalmente previstas na lei trabalhista no acto de recrutamento e selecção do pessoal, o que de certa maneira interfere negativamente no funcionamento das instituições estudadas, caracterizada pela fraca capacidade de provisão de serviços aos turistas e fraco desempenho do pessoal. Sugere-se a diversificação das técnicas de selecção do pessoal e do cumprimento das normas contratuais vigentes em Moçambique.

Com o objectivo de analisar se a formação dos professores pode melhorar o processo de ensino e aprendizagem de alunos com NEE, nas Escolas Primarias Completas, na cidade de Nampula, Jaime Murambire desenvolveu o estudo como título “O impacto da formação de professores na melhoria do processo de ensino e aprendizagem de alunos com necessidades educativas especiais – estudo de caso de uma escola primária completa em Nampula”. Do estudo o autor constatou que: os professores que leccionam as aulas a crianças com NEE a nível da cidade de Nampula não têm formação ligada à área em que trabalham; os alunos das escolas estudadas não têm bom aproveitamento pedagógico ao longo dos trimestres o que demonstra baixos níveis de aprendizagem e que pode comprometer posterior continuação

de estudos e; terminado o ensino primário e secundário, o aluno não tem continuidade para o ensino superior a nível da cidade de Nampula. A pesquisa apresentada no último artigo, de Denisse Kátia Soares Omar, discorre sobre “Ritos de iniciação e a reprodução cultural: um estudo sobre os macuas da cidade de Nampula”. Visando compreender a Reprodução Cultural dos Macuas a partir da prática dos Ritos de Iniciação, a autora conclui que na sociedade macua, os ritos de iniciação constituem uma etapa de formalização na educação iniciada na família. São uma regra de conduta obrigatória por imperativo de convivência social.

Desejamos uma leitura agradável e proveitosa!

## **O Editor**

Mussa Abacar



**ESCRITA ACADÉMICA: UM OLHAR SOBRE AS SUAS ATRIBUIÇÕES**  
**ACADEMIC WRITING: A LOOK ON ITS ATTRIBUTIONS**

Nildo Diogo<sup>1</sup>  
Pedrito Cambrão<sup>2</sup>

**Resumo**

A escrita académica, tema candente nos dias de hoje, pode ser abordada de formas e contextos distintos. A Universidade é o lugar de produção do conhecimento e desenvolvimento do capital humano. Esse conhecimento produzido é dado a conhecer através da escrita académica. Este artigo tem por objectivo chamar atenção às atribuições formais, intrínsecas da escrita académica. O trabalho é baseado numa análise da realidade de produção de textos académicos, fruto das nossas visões e experiências como docentes, numa Instituição do Ensino Superior e de um trabalho de pesquisa através da problematização da questão do rigor da escrita académica, dos diferentes textos que se produzem no âmbito das Unidades Curriculares. Os resultados, por um lado, mostram-nos que, no seio de estudantes, a actividade escrita, na perspectiva de compreensão, reprodução e produção textuais, é muito fraca; por outro, percebemos que este cenário não se deve, pura e simplesmente, à negligência dos estudantes, mas, também, ao facto de os docentes serem, vezes sem conta, meros avaliadores das produções escritas dos estudantes, sem se colocar como interlocutores, isto é, não adoptam estratégias que incentivem a dinâmica da leitura, compreensão e produção escrita de textos académicos/científicos, quer por razão de desconhecimento ou por falta de vontade/motivação.

**Palavras-Chave:** Escrita Académica; Produção Escrita; Atribuições intrínsecas.

---

<sup>1</sup> Estudante de Doutoramento em Ciências da Linguagem pela Universidade do Porto; Docente da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Lúrio - Unilúrio. E-mail: [ndiogo@unilurio.ac.mz](mailto:ndiogo@unilurio.ac.mz)

<sup>2</sup>Doutorado em Sociologia pela Universidade do Porto; Docente da Faculdade de Ciências Sociais e Humanidades da Universidade Zambeze – UniZambeze. E-mail: [prof.pedrito@hotmail.com](mailto:prof.pedrito@hotmail.com)

### **Abstract**

Academic writing, a burning theme nowadays, can be tackled in different ways and in distinguished contexts. The University is a place for the production of knowledge and human capital development. This produced knowledge is acknowledged through academic writing. This article aims to call the attention to formal attributions, intrinsic to academic writing. The work is based on the analysis of academic text production realities in the academy, as a result of our visions and experiences as lecturers in a Higher Education Institution. And of a research work through question questioning of the rigor in the academic writing, of different texts that are produced in the environment of Course Units. The results, on the one hand, shows us that among students, the reading activity in the perspective of comprehension, reproduction and production of texts is very weak; on the other hand, we come to know that this scenario it is not due, quite simply, to the negligence of students, but also to the fact that the lecturers be over and over, mere evaluators of students' written productions, without posing as interlocutors, that is, they do not adopt strategies that encourage the dynamics of reading, understanding and written production of academic / scientific texts, either form unfamiliarity reasons or either due to ignorance or lack of will/motivation.

**Keywords:** Academic Writing; Writing Production; Intrinsic Attribution.

### **Introdução**

A escrita é essencial para o desenvolvimento da ciência e das instituições científicas, sobretudo para uma Universidade. A Universidade defende linhas de pensamento e é o lugar de produção do conhecimento e desenvolvimento do capital humano. O conhecimento produzido é divulgado através da escrita académica.

A escrita académica é um tema candente na actualidade. Enquanto objecto de análise, ela pode ser abordada de modos e contextos distintos. São esses modos e contextos de abordagem distintos que, também, fazem com que não seja de toda uma

tarefa fácil discorrer em torno do assunto. Neste texto, atrevemo-nos a problematizar a questão do rigor da escrita académica na vertente dos diferentes textos que se produzem no âmbito das Unidades Curriculares no Ensino Superior.

A nossa análise cinge-se sobre um olhar da prática da escrita e do rigor que se lhe exige. Para esta breve análise, partimos da seguinte questão: com que rigor os estudantes universitários encaram a escrita académica? Para responder a esta pergunta, analisamos, neste texto, trechos (partes da introdução) de trabalhos produzidos por estudantes universitários (do 1º e 3º anos de Licenciatura)

no contexto do processo de ensino-aprendizagem em duas Unidades Curriculares. Ela (a análise) baseia-se em pressupostos linguístico-discursivos que implicam a coerência e coesão textuais, como também, na capacidade de organização de raciocínio lógico no texto escrito.

### **A Escrita Acadêmica: do contexto da sua produção aos pressupostos básicos**

O acto de escrever inicia-se nos primeiros dias de escolaridade. Essa aprendizagem é contínua, pois ninguém poderá ser ousado a ponto de se achar dominador da escrita em todas as suas vertentes. A escrita, pela sua natureza, exige um certo esforço, tanto de quem escreve, quanto de quem lê. E para que se alcance êxitos nesse complexo processo, há pressupostos e capacidades que não se devem ignorar, tais como: as competências linguística e comunicativa, que permitem que o indivíduo saiba recorrer de maneira apropriada, em circunstâncias diferentes, há variados mecanismos linguísticos que implicam o processo de escrita (Nascimento & Pinto, 2001). As competências linguísticas e comunicativas são importantes na escrita, pois desenvolvem a literacia no indivíduo, isto é, a

capacidade de o indivíduo compreender e interpretar informações no seu quotidiano.

O contexto universitário é caracterizado por uma forte exigência no que concerne à produção de diversos textos. Maior parte desses textos é recomendada no âmbito das Unidades Curriculares, sob forma de ensaios, seminários, sínteses, resumos, entre outras (formas). Todavia, há um leque de exigências e atribuições que ela deve seguir, como a noção do texto: seus processos de produção, a leitura, a análise textual e obviamente as regras elementares da escrita no geral. É isso que a seguir é exposto.

O texto é uma unidade básica de funcionamento da língua. Na produção textual é importante não deixarmos de lado o pressuposto da língua. A língua manifesta-se nos textos triviais do quotidiano, como também nos textos mais prestigiosos. E como pressuposto da escrita académica, o seu uso faz-se em eventos discursivos e não em unidades isoladas. O texto é, portanto, uma manifestação social da linguagem traduzida na palavra escrita.

Lopes (2018) considera que, “um texto deverá respeitar um parâmetro de situacionalidade, ou seja, deverá adequar-se ao seu contexto de produção-recepção, e essa adequação mobiliza saberes de natureza cognitiva e socio-comunicativa que se

reflectem tipicamente na escolha de um registo mais ou menos formal” (p, 238). Todavia, a produção de um texto implica um esboço prévio de um plano do texto.

O plano do texto é uma indicação do caminho, conjunto de etapas a percorrer que conduzem o autor na sua escrita. O plano textual deve ser constituído por uma lista de elementos hierarquicamente organizados e apresentados por palavras ou frases, aquilo que será o fio condutor do texto, o seu esqueleto, a sua estrutura. Na elaboração do plano do texto é necessário obedecer aos princípios como: o tempo necessário para a redacção do texto, as características do tema, a intenção de quem escreve, a linguagem e a expectativa do destinatário (leitor), pois, o plano de um texto é um percurso feito pelo autor pensando no leitor. Depois do plano textual segue-se à textualização.

A textualização é o acto, processo ou efeito de textualizar, isto é, o processo que consiste na construção do texto no seu verdadeiro sentido. Nesta fase observam-se todos os mecanismos formais, linguísticos, discursivos e gramaticais de coesão e coerência textuais. Essa construção é feita com base na textualidade. A textualidade compõe os traços que transformam um conjunto de frases num texto. São componentes da textualidade: a coerência, a coesão, a

intencionalidade, a aceitabilidade, a informatividade, a situacionalidade e a intertextualidade. Ora vejamos:

- i) *Coerência*: propriedade fundamental do texto. Está relacionada com a compreensão, a interpretação do que se escreve. Depende das relações de sentido entre as palavras;
- ii) *Coesão*: mecanismo linguístico que consiste na retoma de elementos no interior do texto. É a relação ou ligação entre as palavras ou frases do texto;
- iii) *Intencionalidade*: o texto deve revelar um plano com um objectivo a atingir;
- iv) *Aceitabilidade*: o receptor deve reconhecer como relevante o que é comunicado pelo texto;
- v) *Informatividade*: para ser uma unidade com valor comunicativo, um texto tem de ter um conteúdo com um mínimo de imprevisibilidade do conteúdo comunicado;
- vi) *Situacionalidade*: a relação entre o texto e o contexto em que emerge;
- vii) *Intertextualidade*: a relação que se estabelece entre um texto e outros que o precedem.

A revisão do texto é a outra etapa e serve para aprimorar a estética do texto e do discurso. É uma prática indispensável à escrita. Um texto académico precisa de ser lido e relido. Rever um texto é, portanto, ler o texto, a fim de corrigir os possíveis “erros”, sejam eles relativos à estrutura (redacção, digitação, tipografia etc.) ou, ainda, relativos ao aspecto linguístico de adequação do modo como o conteúdo é apresentado/exposto. Nesta fase, é importante a auto-revisão. Como afirma Graff & Birkenstein, “*we must put ourselves in the shoes of those who think differently from us*” (Graff & Birkenstein, 2014). Ou seja, devemos colocar um olhar externo sobre o nosso texto, encarnar numa personagem com olhar crítico sobre o que escrevemos.

A revisão pode ser vista em três vertentes: revisão linguística e gráfica – trata das questões relacionadas com a língua, apresentação e a composição visual e material do texto; revisão normalizadora – ajusta o texto às normas bibliográficas e editoriais; revisão temática – verifica a propriedade e a consciência das formulações de um texto em função de um determinado sistema de conhecimento.

Um aspecto também importante que implica o processo de escrita é a leitura. No contexto académico, deparamo-nos com

diversos textos, pelo que nos é exigida a leitura informativa ou de estudo, visto que tanto a leitura informativa, como a de estudo têm como objectivos adquirir e ampliar conhecimentos e colher dados e informações que serão utilizados na elaboração de trabalhos académicos.

A leitura tem de ser uma prática recorrente, aperfeiçoada à medida que a actividade vai se consolidando. Ela desempenha um papel fundamental na escrita, pois, no contexto académico não se escreve sobre o que não se lê. Essa leitura vai mais do que um simples processo de decifrar códigos gráficos, deve-se associar à análise do texto.

Analisar significa estudar, decompor, dissecar, dividir, interpretar. A análise textual desenvolve-se por meio da explicação, da discussão e da avaliação. Analisar é, portanto, decompor o texto em suas partes, a fim de efectuar um estudo mais completo. A análise do texto ou a maneira de estudá-lo depende sempre do fim a que se destina. Os textos de estudo de carácter académicos requerem, por parte de quem analisa, um método de abordagem e uma disciplina intelectual acompanhada pela prática da leitura cuidadosa e criteriosa como forma de consolidar um background que vai ser útil no momento da escrita.

### **A Realidade dos Estudantes e o Papel do Docente na Escrita Académica**

A nossa experiência, como docentes universitários e no exercício da análise textual, permitem-nos observar que no seio dos estudantes, a actividade de escrita é fraca. Tal acontece, no nosso entender, por falta de hábitos de leitura por parte dos estudantes, por um lado, e por outro lado, por falta de mecanismos de incentivo à leitura e à escrita como práticas efectivas no ambiente académico. Pinto (2014) considera que “qualquer professor universitário sabe bem que nem todos os seus estudantes apresentam facilidade em escrever textos académicos e que nem todos lêem devidamente a bibliografia que lhes é aconselhada” (p.33).

É comum os docentes lamentarem sobre o fraco desempenho dos seus estudantes na compressão e produção de textos. Mas, no lugar de simples lamentações, os docentes podem adoptar estratégias que incentivem a dinâmica da produção textual, a partir de géneros textuais específicos, de acordo com cada disciplina, cultivando “o equilíbrio entre despertar a consciência crítica dos estudantes quanto às questões ideológicas e de poder que perpassam a produção dos géneros e contribuir para que eles (os estudantes) dominem a componente linguístico-textual desse género” (Silva, 2010, p.8). Enquanto aspirantes à escrita

académica, os estudantes precisam de referências, que normalmente deviam encontrar na figura do docente.

Para Pinto (2014) “quanto mais os estudantes forem sensibilizados para o que a escrita requer deles, tanto mais hábeis se tornarão nessa prática, passando a olhá-la com a distância imprescindível ao exercício de operações de transferência do seu modo de atuar/escrever” (p. 72). Os docentes precisam de reverter o papel de simples avaliadores das produções escritas dos estudantes, colocando-se como seu interlocutor, lendo e escrevendo com a mesma responsabilidade que exigem dos estudantes.

### **Breve análise e Discussão**

Nesta parte, analisamos um *corpus* composto por enunciados retirados de partes da introdução de cinco trabalhos diferentes produzidos no âmbito de duas Unidades Curriculares (Métodos e Técnicas de Pesquisa e Turismo no espaço Rural) por estudantes universitários do 1º e 3º ano de uma IES em Moçambique.

O enunciado (E 1) é um trecho da introdução de um trabalho (em grupo) produzido por estudantes do 1º ano (Licenciatura) na disciplina de Métodos e

Técnicas de Pesquisa, e que tinha como tema: a Tese.

**(E 1).** *O presente trabalho da cadeira de métodos e técnicas de pesquisa, tem como tema trabalhos científicos: a tese, que de forma clara e simples vai explicar sobre o tema, tendo em conta os aspectos de elaboração de um trabalho científico em particular a tese.*

Podemos observar, a partir do trecho destacado, aquilo que consideraríamos falta de coesão lexical, que se traduz numa ambiguidade sintáctica, já que se nota claramente a perda do referente da cadeia anafórica<sup>3</sup>, dificultado assim a compreensão do enunciado. O trecho em alusão não deixa claro se o que “vai explicar de forma clara e simples sobre o tema” é o trabalho ou o próprio tema “a tese”.

A coesão lexical é um elemento importante a observar ao longo da escrita, pois, cabe a ela “regular e garantir os elos gramaticais ou formais com que a língua une entre si as palavras, as frases, os parágrafos” (Nascimento e Pinto, 2001, p.52).

O problema de coesão lexical é recorrente no *corpus* analisado, tal como se pode também verificar no enunciado abaixo.

**(E 2).** *O presente trabalho vai de uma forma conceituada trazer uma análise de um espaço que pode futuramente ser utilizado para fins de turismo, sobretudo o de seguimento de espaço rural, e para o desenvolvimento do mesmo, por meio de pesquisas bibliográficas identificou-se um espaço que o estudo recai sobre ele.*

O trecho acima é referente à parte introdutória de um trabalho produzido por um estudante do 3º ano de Licenciatura, na disciplina de Turismo no Espaço Rural, que tinha como objectivo, identificar um espaço rural e analisar as suas potencialidades para a prática do Turismo. Podemos verificar que o enunciado apresenta-se quase que incompreensível. Entre vários vícios gramaticais, destaca-se o uso indevido do adjectivo “conceituada”, que não dá nenhum sentido à ideia que eventualmente se pretendia transmitir. Observa-se, igualmente, a perda da cadeia anafórica, pelo que o co-referente identificado pela expressão “e para o desenvolvimento do mesmo” não deixa claro se se refere ao “espaço” ou ao “trabalho”.

<sup>3</sup> Cf. (Nascimento & Pinto, 2001). Conjunto de segmentos num texto, que têm o mesmo referente de modo explícito ou subentendido.

(E 3). *O trabalho visa colocar **os potenciais estudantes** em contacto directo das **fontes didácticas**. O trabalho é importante na medida em que coloca **os potenciais estudantes** em contacto directo **das fontes didácticas**. A sua estrutura total contempla títulos e subtítulos consoante a sua elaboração, uma conclusão **ao menos parcial** mediante a sua abordagem e contém ainda uma bibliografia final das fontes consultadas.*

O texto acima diz respeito a um trabalho (em grupo) produzido por estudantes do 1º ano (Licenciatura), e tinha como tema: Publicações Científicas. Neste enunciado pode-se notar mais um caso de falta coesão lexical, que se traduz no uso indevido das expressões “os potenciais estudantes”, “das fontes didácticas” e “ao menos parcial”, que não deixa clara a ideia que se pretende transmitir.

Os enunciados (E 4 e E 5) que abaixo se seguem, são trechos de dois trabalhos diferentes. O primeiro produzido por um estudante do 1º ano e o segundo por um estudante do 3º ano. Estes dois enunciados apresentam vícios não necessariamente de

linguagem, mas, sim, extralinguísticos da escrita académica.

(E 4). *O presente trabalho que tem como tema: O Pensamento Científico: A Ciência e o Saber, e dentro dividiremos em títulos que ajudarão a compreensão do leitor. **E estruturalmente é composto por uma capa, contracapa, índice, introdução, desenvolvimento, conclusão e a respectiva bibliografia.***

(E 5). *Para garantir melhor organização, **este trabalho seguiu uma sequência lógica onde inclui: o índice, desenvolvimento, a conclusão e a respectiva Bibliografia que faz referência de obras consultadas para a elaboração deste importante trabalho.***

Analisando estes dois enunciados podemos observar que se tratam de partes introdutórias dos respectivos trabalhos. A introdução é a parte de entrada num texto. É na introdução onde se faz a apresentação do tema e a questão-chave. A introdução coloca o tema no seu contexto espaço-temporal, define-o ou diferencia-o sucintamente, apresenta a ideia da estrutura do texto.

Nos enunciados (E 4 e E 5) observa-se, através dos trechos destacados, que os autores pretendiam apresentar (na introdução) a estrutura dos seus trabalhos (o conteúdo/fundo), mas, no lugar disso,

apresentaram as partes (componentes/forma) do trabalho.

### Considerações Finais

Neste artigo pretendíamos, em linhas breves, abordar sobre a questão do rigor da escrita académica nos trabalhos produzidos por estudantes de universidades moçambicanas, no âmbito das Unidades Curriculares. Da análise feita, podemos concluir que não houve o devido rigor nas produções escritas dos textos (trabalhos) analisados. Mais do que escrever, é preciso ler e reler o texto escrito. Defendemos que o êxito da escrita depende do quão o sujeito escrevente lê, pois, a leitura serve de meio para aquisição de um *background* sobre matérias, temáticas e/ou assuntos futuros sobre quais se venha a escrever.

No seio estudantes, actividade de leitura, na perspectiva de compreensão, reprodução e produção textuais é muito fraca. Tal acontece, no nosso entender, por falta de hábitos de leitura e escrita no seio dos estudantes, por um lado, e por outro, por falta de mecanismos de incentivo à leitura e escrita como práticas efectivas, no ambiente académico.

A pesquisa mostra-nos que, no seio de estudantes, a actividade de leitura, na perspectiva de compreensão, reprodução e

produção textuais é ainda muito fraca. Tal acontece, no nosso entender, por falta de hábitos de leitura e escrita no seio dos estudantes, por um lado, e por outro, por falta de mecanismos de incentivo à leitura e escrita como práticas efectivas, no ambiente académico.

Portanto, os estudantes, enquanto aspirantes, precisam de referências, que em muitos casos podem encontrar na figura do docente. Os docentes precisam de reverter o papel de simples exigente e avaliador das produções escritas dos estudantes, colocando-se como seus interlocutores, lendo e escrevendo na mesma proporção e responsabilidade que exigem dos estudantes. Portanto, é preciso incentivar o estudante a investir na leitura e escrita de textos académicos.

Reiteramos, contudo, a importância da revisão, a última etapa do processo de escrita, mas que desempenha um papel preponderante nesse ofício. As competências linguísticas e comunicativas são pressupostos importantes que devem ser recorrentemente aprimorados, pois garantem a eficiência e eficácia do processo da escrita.

*Last but not least*, queremos chamar uma atenção redobrada aos docentes, em particular aos docentes de línguas que “têm sempre de ser vistos como pilares na formação

dos estudantes (...), dado que os conhecimentos nesta sociedade que se intitula do conhecimento só podem ser devidamente partilhados quando passarem por uma leitura correcta após a sua fixação através de uma escrita com rigor” (Pinto, 2014: 34). Mas, não pretendemos, com isso, dar exclusividade dessa tarefa aos docentes de língua. Deve haver um esforço a todos os níveis, transversal a todas as áreas de conhecimento.

### Referências

- Althaus, M. T. (2011). “O seminário como estratégia de ensino na pós-graduação: concepções e práticas”. *I seminário internacional de representações sociais, subjectividade e educação-SIRSSE*. Universidade Católica do Paraná, 13161 -13170.
- Balcells, J. P. & Martín, J. L. F. (1985). *Os métodos no ensino universitário*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Brito, C. F; Coelho, O. M. M. & Pinto, V. B. (2014). “Resumos e Seminários como metodologias de ensino e aprendizagem: um relato de experiência”. *Revista da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da UFRGS*. Rio Grande do Sul, 20(1), 112-125.
- Capellato, P.; Ribeiro, L. M. S & Sachs, D. (2019). “Metodologias Ativas no Processo de Ensino-Aprendizagem Utilizando Seminários como Ferramentas Educacionais no Componente Curricular Química Geral”. *Res., Soc. Dev. Brasil*. 8(6), 1 - 20.
- Carbonesi, M. A. R. M. (s/d). *O uso do seminário como procedimento avaliativo no ensino superior privado*. Centro Universitário – UDF Brasil, s/d. Disponível em [http://www.anpae.org.br/IBERO\\_AME/RICANO\\_IV/GT2/GT2\\_Comunicacao/MariaAnastaciaRibeiroMaiaCarbonesi\\_GT2\\_integral.pdf](http://www.anpae.org.br/IBERO_AME/RICANO_IV/GT2/GT2_Comunicacao/MariaAnastaciaRibeiroMaiaCarbonesi_GT2_integral.pdf)
- Cervo, A. L & Bervian, P. A. (2002). *Metodologia Científica*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Da Cunha, L. M. A. (2007). *Modelos Rasch e Escalas de Likert e Thurstone na medição de atitude*. (Dissertação do mestrado). Universidade de Lisboa.
- Dias, H. N. et al. (2007). *Manual de Práticas e Estágio Pedagógico*. (2.ed). Editora de Maputo, S.A.R.L., Universidade Pedagógica de Moçambique.
- Fonseca, T. M. De M. (2008). *Ensinar – aprender: Pensando a prática pedagógica*. Material Didáctico

- elaborado como suporte pedagógico ao projecto de intervenção no Colégio Estadual. Brasil. Disponível em <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/1782-6.pdf>. Acesso no dia 10 de Janeiro de 2019.
- Freire, P. (2011). *Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa*. (53 ed). Paz e Terra: Brasil.
- Funes, C. A. D. (2012.) *Formação Contínua dos Docentes na Universidade Pedagógica – Moçambique*. (Monografia de licenciatura), Universidade Pedagógica- Maxixe.
- Gil, A. C. (1997). *Metodologias do ensino superior*. (3.ed). São Paulo: Editoras Atlas S.A.
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (5.ed). São Paulo: Editoras Atlas.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa*. 6. ed. São Paulo: Atlas editora.
- Gil, A. C. (2009). *Didáctica do ensino superior*. São Paulo: Atlas.
- Gil, E. S. Garcia, E. Y. A. Lino, F. M. A. & GIL, J. L.V. (2012). *Estratégias de ensino e motivação de estudantes no ensino superior*. Revista Trindade-Go. (6)57 – 81. Brasil.
- Graff, G., & Birkenstein, C. (2014). *They\_Say\_I\_Say\_Graff\_and\_Birkenstein*. Pdf. Book, 335. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Isac, M. (2017). *Percepção dos estudantes universitários sobre a avaliação das aprendizagens: Um estudo exploratório na UP – Montepuez*. (Dissertação de Mestrado). Maputo. Trabalho não publicado.
- Isac, M. (2018). “Avaliação da aprendizagem: concepções de professores do ensino superior”. *KULAMBELA- Revista Moçambicana de Ciências e Estudos da Educação*. Universidade Pedagógica-Montepuez. Cabo Delgado, 9 (13), 5 -22.
- Libâneo, J. C. (2006). *Didáctica*. São Paulo: Cortez Editora.
- Lopes, A. C. (2018). *Pragmática: uma introdução*. Coimbra: Coimbra University Press.
- Luckesi, C. C. (1997). *Avaliação da Aprendizagem Escolar*. (6.ed). São Paulo: Cortez.
- Marcheti, A. P. C. (2001). *Aula expositiva e projecto no ensino de engenharia: um estudo exploratório utilizando a teoria das inteligências múltiplas*. (Dissertação do mestrado). São Paulo.

- Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica*. (5.ed). São Paulo: Atlas editora.
- Maroco, J. & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65-90.
- Marques, H. R. (2015). *Metodologia do Ensino Superior*. (5 ed). Brasil.
- Masetto, M. T. (2012). *Competência pedagógica do professor universitário*. São Paulo: Summus.
- Moreira, D. A. (2003). *Didáctica do ensino superior: técnicas e tendências*. s/ed. São Paulo: Pioneira editora.
- Nascimento, Z. & Castro Pinto, J. M. de. (2001). *A Dinâmica da Escrita: como escrever com êxito*. Lisboa: Platano Editora.
- Oliskocz, K. & Piva, C. D. (2012). “As estratégias didáticas no ensino superior. Quando é o momento certo para se usar as estratégias didáticas no ensino superior?”. *Revista de educação*, 15(19), 111-126.
- Pinto, M. da G. L. C. (2014). *A escrita. O papel da universidade na sua otimização*. Porto: FLUP.
- Richardson, R. J. (2017). *Pesquisa Social: métodos e técnicas*. (4 ed). Actual e ampliada- São Paulo: Atlas editora.
- Rodrigues, D. B. (2015). “Ensinar com pesquisa no ensino superior: o uso do seminário como estratégia pedagógica”. *Congresso nacional de Educação*. Universidade Federal de Piauí.
- Severino, A. J. (2007). *Metodologias do trabalho científico*. (23 ed). São Paulo: Cortez Editora.
- Silva, E. M. da. (2010). *Os Mistérios que Envolvem a Escrita Acadêmica*. (UFMG/UFCG) 1.
- Soares, J. R. (2015). *Didática Geral*. (3 ed). Fortaleza: Ceará editora.

**AVALIAÇÃO DA PRODUTIVIDADE DE MILHO (*Zea mays L.1758*) EM DIFERENTES  
FERTILIZANTES**

**EVALUATION OF CORN (*Zea mays L.1758*) PRODUCTIVITY IN DIFFERENT  
FERTILIZERS**

Américo Artur Cumba<sup>4</sup>

Geraldo Jamisse Hodela<sup>5</sup>

Kátia Marina da Glória Mário Marques Monteiro<sup>6</sup>

Alberto Hermenegildo António Tépulo<sup>7</sup>

**Resumo**

Para obtenção de uma boa produção agrícola, é necessário que os nutrientes estejam em quantidades adequadas às plantas e a aplicação de fertilizantes ao solo seja feita para repor a perda desses nutrientes. Neste âmbito, este estudo tem como objectivo avaliar o efeito de diferentes tipos de fertilizantes, nomeadamente: Ureia, NPK, palha de milho e esterco bovino sobre a produtividade da cultura de milho. Assim, para a realização da pesquisa, foram, aleatoriamente, estabelecidas 5 parcelas com uma área de 9m<sup>2</sup> de cada em solo areno-argiloso. Quatro parcelas foram usadas para a adubação de fertilizantes (ureia150g, NPK252g, palha de milho 11kg e esterco bovino18kg) e uma foi usada como controlo. A semente usada em cada parcela foi híbrida PAN 53 e lançada a uma profundidade de 5cm. Os resultados indicaram que os fertilizantes NPK, ureia, esterco bovino e palha de milho influenciaram no peso do grão e não influenciaram nas variáveis do número de espiga por planta, número de grau por espiga e o comprimento de espiga por planta.

**Palavras-chave:** Milho; Fertilizantes; Produtividade.

---

<sup>4</sup> Licenciado em ensino de Biologia, pela Universidade Pedagógica – Delegação de Nampula. E-mail: [americocumba@gmail.com](mailto:americocumba@gmail.com)

<sup>5</sup> Mestre em Biologia da Conservação, Pela Universidade Complutense de Madrid. Docente da UniRovuma. E-mail: [ghodela@unirovuma.ac.mz](mailto:ghodela@unirovuma.ac.mz)

<sup>6</sup> Mestre em TIC e educação pela Universidade de Lisboa, Docente da UniRovuma - Nampula. E-mail: [katiamarques2006@gmail.com](mailto:katiamarques2006@gmail.com)

<sup>7</sup> Mestre em estatística pela Universidade Pedagógica de Moçambique, Docente da UniRovuma-Nampula: E-mail: [albertotepuloupn@gmail.com](mailto:albertotepuloupn@gmail.com)

### Abstract

In order to obtain a good agricultural production it is necessary that the nutrients are in adequate amounts to the plants and the application of fertilizers to the soil is made to replace the loss of these nutrients. In this context, this study aims to evaluate the effect of different types of fertilizers, namely: Urea, NPK, maize straw and cattle manure on corn crop yield. Thus, for the research were randomly established 5 plots with an area of 9m<sup>2</sup> each in sandy clay soil. Four plots were used for fertilizer fertilization (urea 150g, NPK252g, 11kg corn husk and 18kg cattle manure) and one was used as a control. The seed used in each plot was hybrid PAN 53 and thrown to a depth of 5cm. The results indicated that NPK, urea, cattle manure and corn husk fertilizers influenced the grain weight and did not influence the number of ear per plant, number of ear per degree and ear length per plant.

**Keyword:** Corn; Fertilizers; Productivity.

### Introdução

O Milho (*Zea mays* L. 1758) é um dos mais importantes cereais cultivado e consumido no mundo, sendo que em Moçambique esta cultura ocupa cerca de 1/3 da área total cultivada, apresentando maior produção com cerca de 1,1 ton./ha. (Mudema et al., 2012; Ministério de Agricultura e Segurança Alimentar [MASA], 2015). Porém, nos últimos anos os produtores tendem a enfrentar problemas, tais como a praga de brocas e gorgulhos, doenças como o míldio e virose (USAID, 2011; Martins, 2013; Gimo, 2013). Estes factores têm condicionado a produtividade do milho, comprometendo assim a economia, que é baseada em agricultura, visto que, se regista um fracasso de produção (Mandlate, 2006; Uaiene, 2006;

USAID, 2011). Como forma de reverter o problema, os produtores abrem proporções enormes de terra, o que origina a degradação das florestas (Uaiene, 2006).

Os agricultores devem ser sensibilizados para a necessidade de melhoria da qualidade dos solos, sobretudo, para a melhoria da nutrição, uma vez que, para a obtenção de elevados índices de produtividade é necessário que o nível de nutrientes na solução do solo seja suficiente, de modo a não limitar a taxa de absorção e o crescimento das plantas. Neste âmbito, o uso de fertilizantes tornou-se uma via eficiente para ultrapassar os desafios económicos e a degradação de ecossistemas, pois eles melhoram as condições físicas, químicas e biológicas do solo. Essas melhorias possibilitam incrementos na

produtividade das culturas (Castoldi, 2011). Por exemplo, Mota et al. (2015) mostraram que o uso do fertilizante ureia sob diferentes tipos (nitrato de amoníaco, ureia comum, ureia com inibidor da enzima urease e ureia com inibidor da nitrificação do amónio) em dois anos agrícolas, o rendimento de grãos apresentou uma evolução de 16.600 kg /ha e 15.000 kg/ha, respectivamente.

Mendonça et al. (1999) demonstraram que a adubação nitrogenada do milho sob diferentes doses de ureia num sistema de irrigação por aspersão influencia a produtividade, devido às modificações ocorridas na planta pela quantidade absorvida de nutriente. Por sua vez, Sampaio et al. (2007), ao analisar a eficiência da adubação orgânica (esterco bovino) chegaram à conclusão de que a aplicação do esterco bovino aumenta a quantidade de fitomassa seca e os conteúdos de N, P e K nas plantas da cultura de milho, de forma proporcional às doses aplicadas. Lange et al. (2006), ao estudarem diferentes doses de nitrogénio, os seus resultados indicaram que o N em cobertura possibilita o aumento da absorção de N, P, S, Cu, Fe e Zn pela cultura de milho e pode proporcionar uma produtividade de 11 toneladas/ hectare. Resultados semelhantes de incremento da produtividade da cultura, usando fertilizantes foram demonstrados por

Silva et al. (2017); Pauletti et al. (2008); Marquette e Castamann, (2016). Neste contexto, pode-se verificar que a produção agrícola depende de vários factores, tais como, a disponibilidade de nutrientes de forma equilibrada e o controlo de pragas e de doenças (USAID, 2011, MASA, 2015).

Considerando que a viabilidade dos adubos usados pelos agricultores ainda é uma discussão, uma vez que alguns preferem NPK e outros o esterco bovino. Portanto, o presente estudo tem como objectivo analisar a produtividade de milho em diferentes fertilizantes (NPK, ureia, esterco bovino e palha de milho). Porém, com os resultados deste estudo, será possível ajudar aos produtores na escolha de melhor fertilizante que condiciona a maior produtividade do milho.

### **Metodologia**

O trabalho foi desenvolvido no Posto Administrativo de Murrapaniua I, na Cidade de Nampula, no período compreendido entre os meses de Junho a Dezembro de 2018. A área na qual se fez o experimento é caracterizada por apresentar solo areno-argiloso com predominância de herbáceas de monocotiledóneas e dicotiledóneas, sendo estas últimas de maior abundância. As

condições climáticas da área de estudo são descritas na Tabela 1<sup>8</sup>.

**Tabela 1:** Médias da precipitação pluvial, temperatura máxima (MAX), mínima (MIN) e humidade relativa (UR), no período de Dezembro de 2018.

Mês	Precipitação pluvial (mm)	Temperatura °C		UR (%)
		MAX	MIN	
Junho	6	26	15	8
Julho	13	26	14	2
Agosto	6	18	30	1
Setembro	7	18	33	8
Outubro	31	20	35	26
Novembro	60	35	20	51
Dezembro	114	34	21	86

Para a realização do experimento, foram estabelecidas, aleatoriamente, 5 parcelas de

9m<sup>2</sup> cada, depois fez-se a adubação de fundo em três parcelas, aplicando 252g NPK (12-24-12) (Usaid, 2011), 18kg de esterco bovino (Marquette & Castamann, 2011) e 11kg de palha de milho (Lange, et al., 2006), 7 dias, após a adubação, fez-se a sementeira do milho híbrido PAN 53 a uma profundidade de 5 cm colocando três sementes em cada cova, no estágio V6, 15 dias após a emergência fez-se o desbaste deixando uma planta por cova (Mendonça et al., 1999); a separação entre as plantas dentro da fileira foi de 75cm e entre as fileiras 60 cm (USAID, 2011; Mota et al., 2015). Nos estágios V9, 32 e V14, 50 dias após a emergência, fez-se a primeira e a segunda adubação de cobertura de 150g de ureia a 46% activo (Castoldi et al., 2011 e USAID, 2011); a parcela que sobrou serviu como controle/testemunha.

Aos 123 dias após a sementeira, fez-se a colheita na sub-parcela de cada parcela que media 3.2 m<sup>2</sup>, em que se fez a contagem do número de espiga por planta, comprimento de espiga, número de grãos por espiga e peso dos grãos de cada espiga.

Após a colecta de dados, fizeram-se os testes de normalidade e de homogeneidade dos dados mediante os testes de Shapiro-Wilk e Kolmogorov-Smirnov, respectivamente. Depois da verificação da normalidade e homogeneidade, fez-se a análise de variância

<sup>8</sup><https://pt.wweatherspark.com/y/101091/Clima-caracter%C3%ADstico-em-Nampula-Mo%C3%A7ambique-durante-o-ano>

mediante o teste ANOVA uma via (Fávero et

Para além das análises de variâncias, também realizou-se a análise de qui-quadrado para avaliar o efeito do uso dos fertilizantes nas variáveis: número de espiga por planta, número de grau por espiga e comprimento de espiga. Para o efeito, todos os resultados foram feitos com auxílio do Software SPSS-21.

### Resultados e Discussão

#### Número de espiga por plantas em diferentes tipos de fertilizantes

A partir da análise de variância (ANOVA) de uma via, os resultados do teste apresentam,  $F=0.187$  e  $p\text{-valor}=0,941 > 0.05$  o que fez com que não se rejeite a existência de diferença significativa entre os fertilizantes NPK, Ureia, esterco bovino, palha de milho e o controle (Tabela 2). Estes resultados são semelhantes aos publicados por Marquette e Castamann (2016), ao comparar diferentes fontes de fertilizantes na cultura de milho (mineral, esterco e pó de basalto); e Dos Santos et al. (2009), ao fazerem uma relação entre número de espiga por planta, usando os fertilizantes ureia, o esterco de bovino e esterco de galinha, não encontraram diferenças significativas entre esses tratamentos. O mesmo resultado foi observado por Favarato

al., 2009 ).

et al. (2016) ao estudarem o crescimento e produtividade do milho-verde sobre diferentes coberturas de solo no sistema de plantio directo orgânico.

**Tabela 2.** Resultados de análise de variância de número de espiga por planta;  $p\text{-valor} > 0.05$ ;  $F=0.187$  e  $df = 4$  grão de liberdade no numerador e 15 no denominador

	Soma dos quadrados ;	df	Media dos quadrados	F	Sig.
Entre os grupos	.200	4	.050	.187	.941
Dentro dos grupos	4.000	15	.267		
Total	4.200	19			

#### Comprimento de espiga em diferentes tipos de fertilizantes

Para o comprimento de espiga nos diferentes tipos de fertilizantes (NPK, ureia,

esterco bovino, palha de milho) e controle, o teste ANOVA de uma via apresenta resultados do  $F = 0.706$  e  $p\text{-valor} = 0.595 > 0.05$ , o que fez com que não se rejeite que o comprimento de espiga não esteja associado ao tipo de fertilizante (Tabela 3). Estes resultados divergem dos publicados por Castoldi et al. (2011), quando compararam os fertilizantes minerais e orgânicos com organomineral, pois eles encontraram diferenças significativas. No nosso estudo, não foram verificadas essas diferenças entre os tipos de fertilizantes, isto porque provavelmente a palha de milho deve

	Soma dos quadrados	df	Media dos quadrados	F	Sig.
Entre os grupos	2.909	4	.727	.706	.595
Dentro dos grupos	27.810	27	1.030		
Total	30.719	31			

apresentar-se de forma residual para que possa ser absorvida no solo para determinar o comprimento de espiga (Silva et al., 2008; Lara Cabezas et al., 2004).

Em relação ao fertilizante esterco bovino, pode não se ter expressado por ser o primeiro plantio. Por exemplo, estudos realizados por Sampaio et al. (2007) notaram o seu efeito no terceiro e no quarto plantio, em que as produções de fitomassa e os conteúdos dos nutrientes aumentaram linearmente em resposta à adição de esterco. E, para o tratamento de ureia, a primeira adubação provavelmente não foi absorvida o suficiente para influenciar no comprimento da espiga. Como consequência, admite-se existência de uma baixa eficiência de recuperação do N pela cultura. Este fenômeno pode ser atribuído a perda por volatilização e lixiviação de nitrogênio (Fan et al., 2004; Motavalli et al., 2008; Primavesi et al., 2001). No que se refere ao tratamento de NPK, provavelmente, houve

deficiência na absorção de fósforo, o que teria influenciado o sistema radicular que aumentaria a maior absorção de nutrientes (Cavalcante et al., 2013; Silva et al., 2007).

**Tabela 3.** Resultados de análise de variância de comprimento de espiga por planta;  $p\text{-valor} > 0,05$ ;  $F=0,727$  e  $df =4$  grau de liberdade no numerador e 27 no denominador.

Apesar de o teste ANOVA de uma via (Tabela 3) indicar que não existe diferenças significativas entre os diferentes tipos de

fertilizantes com comprimento de espiga e os resultados do teste Qui-Quadrado

	Soma dos quadrados	df	Media dos quadrados	F	Sig.
Entre os grupos	52.970	4	13.243	.369	.829
Dentro de grupos	969.905	27	35.922		
Total	1022.875	31			

apresentaram valor  $119.114$  e  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ , o que se fez com que se rejeite a hipótese de o comprimento de espiga não é influenciado pelo tipo de fertilizante (Tabela 4), isto é, o comprimento de espiga depende do tipo de fertilizante.

**Tabela 4:** Análise de qui-quadrado de comprimento de espiga

### Número de grão por espiga nos diferentes tipos de fertilizantes

O teste ANOVA de uma via, para a variável número de grãos por espiga, apresenta resultados do  $F = 0.369$  e  $p\text{-valor} = 0.829 > 0.05$ , o que fez com que não se rejeite que o

número de grão de espiga não seja influenciado pelo tipo de fertilizante (NPK, ureia, esterco bovino, palha de milho) (Tabela 4). Estes resultados são similares aos de Castoldi et al. (2011), quando compararam dois sistemas de adubação orgânica e mineral; assemelhando-se também a Marquette e Castamann (2016), ao compararem as diferentes fontes de fertilizantes (fertilizante mineral, esterco de gado e pó de basalto)

	Valor	df	Sig. (2-bicaudal)
Qui-quadrado de Pearson	119,114 <sup>a</sup>	8	,000
Relação de Likelihood	163,060	8	,000
Associação de linha por linha	,463	1	,496
Número de casos validos	669		

utilizadas na cultura do milho.

**Tabela 5.** Resultados de análise de variância de número de grão por espiga;  $P\text{-valor} > 0,05$ ;  $F = 0,369$  e  $df = 4$  grão de liberdade no numerador e 27 no denominador

Os resultados do teste Qui-Quadrado apresentaram valor  $4305.569$  e  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ , o que fez com que se rejeite a hipótese de que o número de grão por espiga

não seja influenciado pelo tipo de fertilizante (Tabela 5), o que quer dizer que o número de grão por espiga é influenciado pelo tipo de fertilizante. Neste contexto, é necessária a realização de mais estudos para verificar os factores que terão influenciado a inibição do efeito dos fertilizantes nessa variável.

**Tabela 6:** Resultados da análise de Qui-Quadrado para variável número de grão por espiga

	Valor	df	Sig. (2-bicaudal)
Qui-quadrado de Pearson	4305,569 <sup>a</sup>	8	,000
Relação de Likelihood	5772,903	8	,000
Associação de linha por linha	,234	1	,628
Número de casos validos	15478		

#### **Peso de grão por espiga nos diferentes tipos de fertilizantes**

O teste ANOVA de uma via, para a variável número de grãos por espiga, apresenta resultados do  $F = 39.474$  e  $p\text{-valor} = 0.000$

$<0.05$ , o que fez com que se rejeite a hipótese de que o peso do grão por espiga não seja influenciado pelo tipo de fertilizante (Tabela 6), o que quer dizer, o peso do grão por espiga é influenciado pelo tipo de fertilizante (NPK, ureia, esterco bovino, palha de milho).

**Tabela 7:** Resultados de análise de variância de peso de grãos por espiga;  $p\text{-valor} <0,05$ ;  $F=39,474$ ;  $df =4$  grão de liberdade no numerador e 27 no denominador

	Soma dos quadrados	df	Media dos quadrados	F	Sig.
Entre os grupos	289.897	4	72.474	39.474	.000
Dentro dos grupos	49.571	27	1.836		
Total	339.469	31			

### Considerações Finais

Conclui-se que os fertilizantes NPK (Nitrogénio, fósforo, potássio), esterco bovino palha de milho e ureia têm influência significativa no peso de grau por espiga. O comprimento de espiga, o número de espiga por planta e o número de graus por espiga não dependem do tipo de fertilizante.

Com estas conclusões, sugere-se que sejam feitos mais estudos para avaliar o efeito de fertilizantes nas variáveis: o comprimento de espiga; o número de grão por espiga e o número de espiga por planta, pois, neste estudo, os fertilizantes NPK (Nitrogénio, fósforo, potássio), esterco bovino palha de milho e ureia não tiveram influência.

Pensamos que, provavelmente, tenham sofrido acções climáticas por não ter sido a época da cultura. Sugere-se ainda que se faça também análise da composição do solo, pois as características edáficas do solo poderiam ter influenciado os resultados.

### Referências

- Castoldi, G., Costa, M. S. S. D. M., Costa, L. A. D. M., Pivetta, L. A., & Steiner, F. (2011). Sistemas de cultivo e uso de diferentes adubos na produção de silagem e grãos de milho. *Acta Scientiarum. Agronomy*, 33(1), 139-146.
- Cavalcante, S. E. A. S., Parente, H. N., Rodrigues, R. C., Souza, D. R., Santos, L. C. & Costa, J. S. (2013). Características Agronômicas e produtivas do Milho Híbrido e o valor Nutritivo a Silagem submetido a diferentes fontes de adubação. *Revista Eletrônica Nutritime, Viçosa*, 10, 2180-2219.

- Dos Santos, J. F., Grangeiro, J. I. T., & do CCA Santos, M. (2009). Adubação orgânica na cultura do milho no brejo paraibano. *Engenharia Ambiental: Pesquisa e Tecnologia*, 6 (2).
- Fan, X., Li, F., Liu, F., & Kumar, D. (2004). Fertilization with a new type of coated urea: Evaluation for nitrogen efficiency and yield in winter wheat. *Journal of plant nutrition*, 27(5), 853- 865.
- Favarato, L. F., Souza, J. L., Galvão, J. C. C., Souza, C. M. D., Guarconi, R. C., & Balbino, J. M. D. S. (2016). Crescimento e produtividade do milho-verde sobre diferentes coberturas de solo no sistema plantio direto orgânico. *Bragantia*, 75(4), 497-506.
- Fávero, P. L., Belfiore P. Da Silva. F.L. & Chan. B. L.(2009). *Análise de Dados: Modelagem Multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro: Elsevier editora.
- Gimo, D. P. D. (2013). *Determinantes da oferta de milho no distrito de Mocuba: 1990-2013* (Tese do mestrado). Universidade Eduardo Mondlane, Moçambique.
- Lange, A., Carvalho, J. L. N., Damin, V., Cruz, J. C., Guilherme, L. R. G., & Marques, J. J. (2006). Doses de nitrogênio e de palha em sistema plantio direto de milho no cerrado. *Embrapa Milho e Sorgo-Artigo em periódico indexado (ALICE)*.
- Lara Cabezas, W. A. R., Alves, B. J. R., Caballero, S. S. U., & Santana, D. G. D. (2004). Influência da cultura antecessora e da adubação nitrogenada na produtividade de milho em sistema plantio direto e solo preparado. *Ciência Rural*, 34(4), 1005-1013.
- Mandlate, E. C. O. (2006). *Os determinantes da produtividade agrária no sector Familiar na Província de Nampula*. (Monografia de Licenciatura). Faculdade de Economia Universidade Eduardo Mondlane, Moçambique.
- Marechetto. L. & Castamann. A. (2016). Diferentes Fontes De Fertilizantes Utilizadas na Cultura do Milho. *Revista Verde- Pombal*, 10, 1-8.
- Martins, I. S. (2013). Doses, épocas e modos de aplicação da uréia comum e revestida na cultura do milho.
- Mendonça, F. C., Medeiros, R. D. D., Botrel, T. A., & Frizzone, J. A. (1999). Adubação nitrogenada do milho em um sistema de irrigação por aspersão em linha. *Scientia Agricola*, 56(4), 1035-1044.
- Ministério da Agricultura e Segurança Alimentar, (2015). Anuário de Estatísticas Agrárias, Maputo, MASA.
- Mota, M. R., Sangoi, L., Schenatto, D. E., Giordani, W., Boniatti, C. M., & Dall'Igna, L. (2015). Fontes estabilizadas de nitrogênio como alternativa para aumentar o rendimento de grãos e a eficiência de uso do nitrogênio pelo milho. *Revista Brasileira de Ciência do Solo*, 39(2), 512-522.
- Motavalli, P. P., Goyne, K. W., & Udawatta, R. P. (2008). Environmental impacts of enhanced-efficiency nitrogen fertilizers. *Crop Management*, 7 (1), 0-0.

- Mudema, J., Sitole, R. & Mlay, G. (2012). Rentabilidade da cultura do milho na zona sul de Moçambique: Estudo de caso do distrito de Boane. Relatório Preliminar de Pesquisa No. 3P. Maputo, Moçambique. Direcção de Formação, Documentação e Transferência de Tecnologias, IIAM.32P
- Pauletti, V., Barcellos, M., Motta, A. C. V., Serrat, B. M., & dos santo S, I. R. (2008). Produtividade de culturas sob diferentes doses de esterco líquido de gado de leite e de adubo mineral. *Scientia Agraria*, 9(2), 199-205.
- Primavesi, O., Corrêa, L. D. A., Primavesi, A. C., Cantarella, H., Armelin, M. J. A., Silva, A. D., & de Freitas, A. R. (2001). Adubação com uréia em pastagem de *Cynodon dactylon* cv. Coastcross sob manejo rotacionado: eficiência e perdas. *Embrapa Pecuária Sudeste-Circular Técnica (INFOTECA-E)*.
- Sampaio, E. V. D. S. B., Oliveira, N. M. B. D., & Nascimento, P. R. F. D. (2007). Eficiência da adubação orgânica com esterco bovino e com *Egeria densa*. *Revista Brasileira de Ciência do Solo*, 31(5), 995-1002.
- Silva, E. C. D., Muraoka, T., Buzetti, S., Espinal, F. S. C., & Trivelin, P. C. O. (2008). Utilização do nitrogênio da palha de milho e de adubos verdes pela cultura do milho. *Revista Brasileira de Ciência do Solo*, 32(SPE), 2853-2861.
- Silva, W. C., Mota, A. M. D., da Silva, C. S., Lenin, L., de Brito, M., da Silva, J. M. F., & da Camara, F. T. (2017). Resposta do milho a doses de NPK na semeadura e de N em cobertura em sistema de plantio convencional. *Revista Espacios*, 38 (36).
- Uaiene, R. N. (2006). Introdução de Novas Tecnologias Agrícolas e Estratégias de Comercialização no Centro de Moçambique (No. 1093-2016-87815).
- Usaid. (2011). Milho: Uma Cultura de boa nutrição e de muita energia. Moçambique. IIAM.

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

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

Francisco Ernesto Francisco<sup>9</sup>

Vinólia Filipe Mondlane Francisco<sup>10</sup>

Jamal Tarzane Alberto<sup>11</sup>

**Resumo**

A presente revisão sistemática sobre a ergonomia focalizada na realidade moçambicana, surge a partir da compreensão da Ergonomia enquanto ciência do trabalho, que ocupa-se, pelo estudo das relações estabelecidas entre o Homem, o ambiente, métodos e instrumentos do trabalho. Associado a este constructo, faz-se, resumidamente, uma discussão em torno da síndrome de esgotamento psíquico, o *burnout* e, do *stress* ocupacional sob a óptica da realidade moçambicana. Portanto, o *burnout* e o *stress* 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 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; *Stress*; Moçambique.

---

<sup>9</sup> Mestrando em Psicologia Educacional pela Universidade Licungo de Moçambique. Docente pela Universidade Rovuma, Extensão de Cabo Delgado. Médico Tradicional. Correspondência: [guiambamondlane@gmail.com](mailto:guiambamondlane@gmail.com)

<sup>10</sup> Mestranda em Psicopedagogia pela Academia Militar Marechal Samora Machel, Nampula. Correspondência: [mondlaneguiamba@gmail.com](mailto:mondlaneguiamba@gmail.com)

<sup>11</sup> Licenciado em Psicologia Educacional pela Universidade Rovuma, Cabo Delgado. Correio electrónico: [jamalmuregula.jtm.@gmail.com](mailto:jamalmuregula.jtm.@gmail.com)

## 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, there is, briefly, a discussion around the psychological exhaustion syndrome, burnout and occupational stress from the perspective of the 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. For this reason, this discussion represents a proposal to increase research and intervention programs, based on a critical view of ergonomics in the Mozambican context.

**Keywords:** Burnout; Ergonomics; Teaching process; Stress; Mozambique.

## 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 (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, natureza da ventilação, 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, representa 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.

Desta feita, o local de trabalho deve garantir segurança, agradabilidade e protecção a acidentes e transtornos ocasionados pela ocupação. 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 ao facto de que é através do sujeito que a organização se evidencia e se apresenta (Abacar, 2015; Andrade, 2016).

Historicamente, desde 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 domiciliare e laborais, como resultado do trabalho interdisciplinar de diversos profissionais (engenheiros, fisiologistas e psicólogos), que foram mobilizados na época (Ricardo, 2015).

Adiante, Daher, Vidal, Oliveira e Paes (2011), segmentam duas correntes filosóficas fecundadoras a Ergonomia, sendo uma inglesa (na década de 40) e outra francesa (na década de 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 em Abrahão e 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).

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 actuam 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 (iv) 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, fisiológica, cognitiva, afectiva e comportamentais.

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) stress ocupacional; (ii) fenómeno de *burnout*; (iii) visão crítica do fenómeno ergonomia a partir de estudos moçambicanos; e (iv) Considerações Finais.

### **Stress 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 *stress* ocupacional (Tabosa & Cordeiro 2018), podendo, até, em casos mais extremos implicar a ocorrência de esgotamento psicológico (Abacar, 2015).

As fontes de *stress* podem ser agrupadas em cinco categorias: (i) factores intrínsecos ao trabalho que concernem à 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 à 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 à falta de segurança profissional, fobia a obsolescência ou da aposentadoria, divergência de capacidades e habilidades pessoais relacionadas à 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 stress 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 de mudanças, (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 para professores, o stress pode comprometer os alunos, o ambiente de aprendizagem e as condições de trabalho. Tendencialmente, professores stressados 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 stress do professor ao 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 stress 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 stress ocupacional são múltiplos, e a docência destaca-se como uma das profissões mais stressantes actualmente, dada a presença de vários stressores no contexto de trabalho

(Carvalho & Roazzi, 2011; Aliante & Abacar, 2018).

Certamente, não seja por isso que um dos maiores desafios da ergonomia resida 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).

No contexto moçambicano vários são os stressores 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 doenças psíquicas, 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 *stress* parecem semelhantes, mas algumas diferenças são apontadas: enquanto o *stress* distingue-se por

excesso de compromisso, o *burnout* caracteriza-se pelo descompromisso. No primeiro caso, o sujeito experimente emoções exacerbadas e fica sem energia, mas no segundo conduz ao embotamento de sentimentos e a perda a esperança. Nesta sequência, o *stress* 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 com as 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 partir 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 *stress* ocupacional dos professores. Para tanto, a persistência dos factores de *stress* 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, a nossa experiência académica evidencia o desgaste; o descompromisso e relaxamento; o 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 conduzir estas instituições a 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 à 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 com 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 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, stress 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 stress 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 infraestrutura 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 stress e *bornout* 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 profilácticas contra stress ocupacional e *burnout*. Ainda, pesquisas (transculturais,

experimentais, longitudinais) seja qualitativos ou quantitativos, e intervenções, a todos os níveis de ensino, podem ser realizadas.

### Referências

- 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/E DUA*. 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*, N°33, 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), p.43-46.
- Marziale, M. H. P. & Carvalho, E. C. De. (1998). “Condições ergonômicas 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.
- 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. p.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.
- 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.
- 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.

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), p. 282-303.

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

**EVIDÊNCIAS DE VALIDADE E PRECISÃO DO INVENTÁRIO DE CRISTALIZAÇÃO  
DE PREFERÊNCIAS PROFISSIONAIS**

**EVIDENCE OF VALIDITY AND ACCURACY OF THE PROFESSIONAL PREFERENCES  
CRYSTALLIZATION INVENTORY**

Joaquim Ivaristo Mboa<sup>12</sup>

Francisco Ernesto Francisco<sup>13</sup>

Vinólia Filipe Mondlane Francisco<sup>14</sup>

**Resumo**

Orientado pelo modelo desenvolvimentista de carreira, este estudo tem por objectivo verificar a validade e a precisão do Inventário de Cristalização de Preferências Profissionais (ICPP) em adolescentes do ensino secundário moçambicano, de duas escolas públicas da cidade de Montepuez, Província de Cabo Delgado, em função do sexo, idade e classe, nomeadamente, a Escola 15 de Outubro e Dom Bosco, ano lectivo de 2019. Participaram da 1ª fase do estudo (avaliação qualitativa), 8 alunos, distribuídos equitativamente por sexo e 1 juiz de língua portuguesa. Na 2ª fase, seleccionou-se uma amostra de 240 alunos com idades que variam entre 14 e 25 anos (Méd.=1.52, DP=0.50), sendo do sexo masculino 115 (47.9%) e 125 (52.1%) do sexo feminino. Trata-se de um estudo psicométrico. Para tanto, houve consentimento livre e esclarecido para menores de 18 anos e seus responsáveis, como também, garantiu-se o consentimento informado a maiores de 18 anos e o anonimato para todos. Dos resultados, através do Teste Ude Mann-Whitney, não se verifica significância estatística por sexo e idade, considerando  $p < 0,05$ . O questionário é constituído por 16 itens e estima consistência interna igual a .82. Note-se que o ICPP integra duas dimensões do autoconceito vocacional: Certeza ( $\alpha = .73$ ) e Clareza ( $\alpha = .71$ ), evidenciando assim, uma precisão satisfatória. Apresar disso, a análise factorial reforça a necessidade de adaptação do ICPP para a realidade moçambicana.

**Palavras-chave:** Adolescentes moçambicanos; Consistência; Preferências profissionais; Validade.

---

<sup>12</sup> Licenciado em Psicologia Educacional pela Universidade Rovuma, Cabo Delgado. Coordenador de Actividades no Centro Infantil Girassol-Pemba. Correspondência: [joashakes@gmail.com](mailto:joashakes@gmail.com)

<sup>13</sup> Mestrando em Psicologia Educacional pela Universidade Licungo de Moçambique. Docente pela Universidade Rovuma, Extensão de Cabo Delgado. Médico Tradicional. Correspondência: [guiambamondlane@gmail.com](mailto:guiambamondlane@gmail.com)

<sup>14</sup> Mestranda em Psicopedagogia pela Academia Militar Marechal Samora Machel, Nampula. Correspondência: [mondlaneguiamba@gmail.com](mailto:mondlaneguiamba@gmail.com)

### Abstract

Guided by the developmental career model, the study aims to verify the validity and accuracy of the Crystallization Inventory of Professional Preferences (ICPP) in Mozambican secondary school adolescents, from two public schools in the city of Montepuez, Cabo Delgado Province, in function of sex, age and class, namely, 15 de Outubro and Dom Bosco schools, academic year 2019. 8 students participated in the 1st phase of the study (qualitative assessment), equally distributed by sex and 1 Portuguese-speaking judge. In the 2nd phase, a sample of 240 students aged between 14 and 25 years (Med. = 1.52, SD = 0.50) was selected, being male 115 (47.9%) and 125 (52.1%) female. This is a psychometric study. For that, there was free and informed consent for minors under 18 and their guardians, as well as informed consent for minors over 18 and anonymity for all. From the results, using the Mann-Whitney U Test, there is no statistical significance for sex and age, considering  $p < 0.05$ . The questionnaire consists of 16 items and estimates an internal consistency of .82. Note that ICPP integrates two dimensions of vocational self-concept: Certainty ( $\alpha = .73$ ) and Clarity ( $\alpha = .71$ ), thus showing a satisfactory precision. In addition, the factorial analysis reinforces the need to adapt the ICPP to the Mozambican reality.

**Keywords:** Mozambican teenagers; Consistency; Professional preferences; Shelf life.

### Introdução

A adolescência constitui uma fase vital marcada por transformações diversas e por uma busca desenfreada da identidade, onde a opção profissional é uma das transformações mais decisivas (Senna & Dessen, 2002; Lucchiari, 1993, Ussene, 2011; Neiva, 2016; Agibo, 2016). Já as preferências profissionais são concebidas por Savickas (2001) como uma tendência para a satisfação de necessidades e valores pessoais, caracterizada pela prontidão de resposta a estímulos socioecológicos específicos (objectos, actividades, pessoas ou experiências). Nesta lógica, Balbinotti, Marocco e Tétréau (2003) referem-se à concepção de interesse como preferências,

uma vez que as pessoas aprendem a preferir certas actividades em detrimento de outras, em razão da sua historicidade ou até mesmo de eventos socioculturais e pessoais.

Em ciência psicológica, cristalizar uma preferência profissional significa definir ou formular uma futura área ou campo ocupacional, que sirva como base para uma escolha profissional, mesmo que transitória (Balbinotti, Marocco, & Tétréau, 2003; Balbinotti, Wiethaeupeur, & Barbosa, 2004). Aliás, o interesse em preferências profissionais, enquanto constructo de investigação, no domínio psicológico, é recente, tendo como destaque alguns estudos internacionais (Balbinotti, 2000; Balbinotti,

Marocco, & Tétreau, 2003; Balbinotti, Wiethaeupeur, & Barbosa, 2004). Com certeza, os estudos em referência reforçam a necessidade de se incrementar mais pesquisas na adolescência pelo facto de esta etapa da vida ser considerada pontual no âmbito da exploração vocacional, mesmo que tal acepção não constitua em si, um dogma. Até porque, a preferência profissional cristaliza-se a partir do momento em que o sujeito começa a despertar interesse por actividades ou profissões específicas, das quais, constantemente expressa como seu ponto de chegada no mundo profissional (Super, 1963; Super & Savickas, 1996). Para tanto, é necessário que o sujeito tome consciência prévia da necessidade ou da importância de definir uma profissão, e dos factores envolvidos nessa escolha (factores económicos, pessoais, ambientais, entre outros) em detrimento de outras (Balbinotti, Marocco, & Tétreau, 2003; Balbinotti, Wiethaeupeur, & Barbosa, 2004).

De certa feita, a preferência explica-se pelo pressuposto de Bohoslavsky (1993), segundo o qual, a eficiência do processo de escolha profissional é assunto relevante, pois o sujeito passa grande parte da sua vida dedicando-se ao trabalho, de tal forma que uma escolha promove benefícios no plano individual e colectivo, significando por isso, a

definição de quem quer ser, com os aspectos relacionados à identidade e à construção do projecto de vida, mais do que a escolha do que fazer. Não obstante, o processo de cristalização de uma preferência profissional ocorrer em uma época não específica do ciclo vital do sujeito (Balbinotti, Marocco, & Tétreau, 2003; Balbinotti, Wiethaeupeur, & Barbosa, 2004), embora, geralmente ocorra entre os 14 e 25 anos de idade, correspondente ao estágio de exploração proposto por Super (1996), em sua concepção primária de desenvolvimento de carreira.

Refira-se que Ussene (2011) e Agibo (2016) alertam sobre expressivos impactos da ausência de serviços de orientação profissional, sistematizados, no domínio escolar, o que pode levar a que os adolescentes definam trajectórias profissionais de modo aleatório ou que possam interferir futuramente em seu rendimento escolar e/ou no desenvolvimento de carreira.

A realidade anteriormente expressa instigou a que este estudo pudesse verificar a validade e precisão do ICCP em adolescentes moçambicanos. Para o efeito, (i) realizaram-se os cálculos de tendência central, de dispersão e de distribuição amostral (Reis, 2000; 2001; Richardson, 2017; Severino, 2017), (ii) analisaram-se estatisticamente as diferenças do ICCP por sexo e idade; e (iii) estimaram-se

os índices de consistência interna por dimensão, item e escore total. Trata-se portanto de um estudo psicométrico envolvendo adolescentes de duas escolas públicas da cidade de Montepuez, província de Cabo Delgado, sendo, (i) Escola Secundária 15 de Outubro e (ii) Dom Bosco.

Confirmada a escassez, no contexto nacional, de estudos psicométricos na área, e a inexistência de estudos empíricos que explorem o constructo (preferências profissionais), consideramos ser oportuno realizar esse estudo, que possa constituir uma fonte de consulta e ponto de partida para estudos futuros aos interessados na área, designadamente, psicólogos, pedagogos, orientadores de carreira, entre outros.

## Metodologia

### Participantes

Empregou-se, por conviência, duas amostras independentes, compostas por adolescentes com características sociodemográficas variadas (idade, sexo e classe). A primeira amostra foi composta por 10 alunos (n=10) para análise semântica do ICCP. A segunda foi constituída por 240 alunos da 10.<sup>a</sup> e 12.<sup>a</sup> classe, de duas escolas secundárias periurbanas da cidade de Montepuez, Província de Cabo Delgado, sendo (i) Dom Bosco e (ii) 15 de Outubro. As

características sociodemográficas dos adolescentes (participantes) do estudo agregam idades que variam entre 14 e 25 anos (Méd. = 1.52, DP = 0.50), sendo do sexo masculino 115 (47.9%) e 125 (52.1%) do sexo feminino, do primeiro trimestre de 2019.

### Instrumento

Para a avaliação do constructo de preferências profissionais, aplicou-se o Inventário de Cristalização de Preferências Vocacionais (ICPP) proposto por Balbinotti (2003). É uma escala estrangeira e, por limitações pessoais, apenas acedeu-se às dimensões e itens que a compõe por meio de estudos anteriores, de acesso livre (Balbinotti, Marocco, & Tétreau, 2003) que avalia o nível de cristalização das preferências profissionais. O instrumento é constituído por 16 itens que compreendem duas dimensões distintas: (i) *certeza vocacional* e, (ii) a *clareza do auto conceito vocacional*. Cada dimensão apresenta oito itens (Balbinotti, Marocco, & Tétreau, 2003). As instruções de respostas à escala são simples, exigindo-se apenas respostas sinceras e espontâneas por parte dos respondentes. Estes respondem conforme uma escala de *likert* com 5 pontos, indo de “Completamente em desacordo” (1) à (5) “Completamente de acordo.

Tomando em consideração a fidedignidade do instrumento, na versão original, com uma população brasileira, estimou-se o Alfa total em .91, sendo a clareza = .95; certeza = .84. Seus índices foram avaliados como sendo extremamente satisfatórios (Balbinotti, Marocco, & Tétréau, 2003).

### **Procedimento**

Os adolescentes foram selecionados por conveniência de idade, sexo e classe, conforme a sua disponibilidade e a acessibilidade (Chizzotti, 2000; Luna, 2000; Almeida & Freire, 2008; Shaughnessy, Zechmeister, & Zechmeister, 2012; Richardson, 2017; Severino, 2017). Para a avaliação semântica, reuniram-se 8 sujeitos distribuídos equitativamente por sexo (M/F), pela idade (14-25 anos), conforme os pressupostos do modelo desenvolvimentista (Super, 1963; 1990; 1996; Super & Savickas, 1996), a classe (10<sup>a</sup> e 12.<sup>o</sup>) e a escola. Realizada a reflexão falada, incluindo um juiz de língua portuguesa, seguiu-se a uma aplicação final do ICPP a 240 sujeitos.

O preenchimento dos questionários foi realizado na sala de aula, num horário acordado com as direcções das escolas. Garantindo-se o anonimato, solicitou-se a participação voluntária (Richardson, 2017;

Severino, 2017) dos participantes, tendo assinado um termo de consentimento livre e esclarecido (para menores de 18 anos e pais - responsáveis), e consentimento informado (para alunos maiores de 18 anos de idade). Refira-se que a aplicação estimou 60 minutos (instruções, preenchimento e recolha). Ainda, o anonimato foi garantido. As análises dos resultados obtidos foram realizadas com recurso a *IBM SPSS Statistical Package for the Social Sciences*, versão 22.0.

### **Resultados e Discussão**

#### **Análise qualitativa dos itens**

Realizou-se uma análise semântica do ICPP com 8 alunos da 10.<sup>a</sup> e 12.<sup>a</sup> classe, de ambos sexos, distribuídos pelas duas escolas em estudo. Ainda, participou, no final, desta avaliação, um *juiz* (especialista) em língua portuguesa. Refira-se que esta avaliação qualitativa dos 16 itens do ICPP foi realizada a lápis e papel branco em sessão única. No geral, não houve dificuldades notáveis quanto à compressão dos itens do instrumento, o que significa que, os alunos foram unânimes em afirmar que não encontraram quase nenhuma dificuldade no preenchimento do instrumento, mas seguem algumas articulações linguísticas.

Dois estudantes, 1 do sexo masculino e 1 do sexo feminino acharam necessário alterar o item (1) *Vejo com nitidez o que me*

*interessa profissionalmente para Vejo com clareza o que me interessa profissionalmente.* Como se pode notar houve substituição da expressão *nitidez* pela *clareza*. Nesta direcção, quatro (4) alunos, 2 rapazes e 2 raparigas, sugeriram a alteração de duas expressões últimas do item 4. *Sinto-me capaz de me decidir sobre minha carreira futura* passando para *Sinto-me capaz de decidir sobre minha futura profissão*. Sequencialmente, dois (2) alunos propuseram a alteração do item 7. *Sei que meu tipo de personalidade convém ao tipo de trabalho que estou pensando para mim* passando para *Sei que a minha forma de ser combina com o tipo de trabalho que eu quero para mim*. Por sua vez três (3) alunos, uma rapariga e 2 rapazes, quanto ao item 9. *Conheço-me suficientemente bem, de maneira que sei qual deve ser o trabalho que me convém*, sugeriram que se reformulasse para *Conheço-me muito bem, por isso sei qual deve ser o melhor trabalho para mim*. Em seguida, o item 10. *Estou seguro de meus valores, de modo que já posso tomar uma decisão sobre minha carreira*, também foi revisto por 1 aluno, passando a ser *Em relação a uma profissão, estou certo de quais são as minhas necessidades*. Ainda, cinco (5) alunos, sugeriram a alteração do item 12. *Com certeza posso pensar em minhas cinco mais importantes características relacionadas ao*

*trabalho*, tendo sido modificado para *Estou seguro de meus valores, de modo que já posso tomar uma decisão sobre minha profissão*. Já no item 13. *Tenho confiança de que minha escolha profissional está de acordo com a minha personalidade*. Alterou-se a expressão *personalidade* pela *forma de ser*. Esta sugestão foi generalizada, inclusive pelo juiz. Finalmente, quatro (4) alunos, pelo número igual de sexos, sugeriram a articulação do item 14. *Conheço as particularidades relativas ao trabalho que estou pensando para mim*, passando para *conheço as características e exigências do trabalho que quero para mim*. Quanto ao item do ICPP, 15. *Conheço as particularidades relativas ao trabalho que estou pensando para mim*, ficou alterado para *Conheço as características e exigências do trabalho que quero para mim*.

Os restantes itens mantiveram-se na linguagem original, sendo, 2. *Já decidi sobre o tipo de trabalho que estou procurando*. 3. *Tenho uma ideia clara do que estou interessado*. 5. *Reconheço o tipo de ambiente de trabalho onde me sentirei realmente feliz*. 6. *Reconheço meus valores, portanto sei relacioná-los com a profissão que me interessa*. 8. *Reconheço em mim as qualidades exigidas pela profissão que escolhi*. 11. *Com certeza posso pensar em minhas cinco mais importantes características relacionadas ao*

trabalho. 13. *Estou certo do que procuro com relação a um programa de estudos e a uma futura profissão* e 16. *Tenho confiança que ficarei satisfeito com a profissão que escolhi para mim.*

Em termos gerais, foi notável o interesse generalizado em colaborar no estudo, o que contribuiu para que a administração do ICPP decorresse num clima favorável, até porque os participantes do pré-teste afirmaram sentirem-se honrados pela sua inclusão no estudo, incluindo o juiz. Importa aqui referir que, as alterações realizadas dos itens incluem o ponto de vista do especialista em língua portuguesa. Mais ainda, o juiz apreciou as instruções e os pontos de respostas. 5- *completamente em desacordo*; 4- *em desacordo*; 3 - *nem de acordo e nem desacordo*. 2- *em acordo*; 1- *completamente em acordo*. Aqui, houve total alteração do tipo de resposta para a versão moçambicana, tendo ficado da seguinte maneira, 5- *discordo completamente*; 4- *discordo*; 3- *não discordo*

Tabela 1: Distribuição de frequências por sexo, idade, classe e escola

Sexo	N	Percentagem					
		Válida	Acumulativa	Mín.	Máx.	Méd.	DP
M	115	47.9	47.9				
F	<b>125</b>	52.1	100.0	<b>1.0</b>	<b>2.0</b>	<b>1.52</b>	<b>0.50</b>
Total	240	100.0					

*nem concordo*; 2- *concordo*; e 1- *concordo completamente*.

Importa realçar que a parte das instruções e dos dados sociodemográficos do instrumento, para os respondentes, foi construída pelos pesquisadores, tomando como referência a Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP), versão para aplicação de 2014. Ainda, excluiu-se a parte referente ao nome, deixando: a idade, classe, sexo, data de nascimento e escola. Finalizada a reflexão falada, seguiu-se à aplicação definitiva do instrumento a 240 alunos.

### Análises descritivas

A Tabela 1 apresenta os resultados dos cálculos de tendência central, de dispersão e de distribuição amostral como se sugere nos manuais de psicometria e de análise de dados para estudos em ciências sociais (Reis, 2000; 2001; Richardson, 2017; Severino, 2017).

<b>Idade</b>							
14-16	92	38.3	38.3				
17-19	<b>93</b>	38.8	77.1	1.0	4.0	1.91	0.89
20-22	39	16.3	93.3				
23-25	16	6.7	100.0				
Total	240	100.0					
<b>Classe</b>							
10. <sup>a</sup>	120	50.0	50,0				
12. <sup>a</sup>	120	50.0	100,0	1.0	2.0	1.50	0.50
Total	240	100.0					
<b>Escola</b>							
15 Out.	120	50.0	50,0				
D. Bosco	120	50.0	100,0	1.0	2.0	1.50	0.50
Total	<b>240</b>	<b>100,0</b>					

N=Amostra; M=Masculino; F=Feminino;  
Mín.=Mínimo; Máx.=Máximo; Méd.=Média;  
DP=Desvio Padrão

A Tabela 1 apresenta a distribuição de frequências por sexo, idade, classe e escola. Para este estudo, as raparigas tiveram maior número de participação, F (N=125; 52,1%) se comparados com os rapazes, M (N=115, 47,9%). Quanto à idade, os sujeitos da pesquisa tinham idades entre 14 (catorze) e 25 (vinte e cinco) anos, sendo, N=92; 38,3% (14-16 anos); N=93; 38,8% (17-19 anos); N=39; 16,3% (20-22 anos); e N=16; 6,7% (23-25

anos). Para além disso, os participantes (N=240) foram distribuídos equitativamente por classe e por duas escolas periurbanas da cidade de Montepuez, Província de Cabo Delgado (15 de Outubro e Dom Bosco), sendo, 10.<sup>a</sup> Classe (N=120; 50%) e 12.<sup>a</sup> Classe (N=120; 50%). Note-se que, na variável idade, registou-se maior número no segundo intervalo (N=93; 38,8% (17-19 anos).

*Tabela 2: Teste U de MANN-WHITNEY: diferenças por sexo e idade*

		Méd.	Teste	P
1.	Sexo	M (n=115) 122,79 F (n=125) 118,40	U=6924,50	0,603

		14-16 (n=90)	90,45	U=4043,00	0,493
	Idade	17-19 (n=93)	95,53		
		20- 22(n=39)	29,10	U=269,00	0,398
		23- 25(n=16)	25,31		
	Sexo	M (n=115)	119,76	U=7102,50	0,865
		F (n=125)	121,18		
2.		14-16 (n=90)	91,36	U=4127,50	0,658
	Idade	17-19 (n=93)	94,62		
		20- 22(n=39)	29,45	U=255,50	0,262
		23- 25(n=16)	24,47		
	Sexo	M (n=115)	121,29	U=7097,00	0,860
		F (n=125)	119,78		
3.		14-16 (n=90)	94,09	U=4178,00	0,773
	Idade	17-19 (n=93)	91,92		
		20- 22(n=39)	26,33	U=247,00	0,208
		23- 25(n=16)	32,06		
	Sexo	M (n=115)	121,33	U=7091,50	0,852
		F (n=125)	119,73		
4.		14-16 (n=90)	94,48	U=4141,50	0,695
	Idade	17-19 (n=93)	91,53		
		20- 22(n=39)	28,27	U=301,50	0,938
		23- 25(n=16)	27,34		
	Sexo	F (n=125)	120,62	U=7173,50	0,978
		M (n=115)	120,39		
5.		14-16 (n=90)	89,01	3910,50	0,293
	Idade	17-19 (n=93)	96,95		

		20-22(n=39)	26,21	U=242,00	0,178
		23-25(n=16)	32,38		
	Sexo	M (n=115)	123,20	U=6877,50	0,552
		F (n=125)	118,02		
6.	Idade	14-16 (n=90)	93,30	U=4250,00	0,937
		17-19 (n=93)	92,70		
		20-22(n=39)	27,60	U=296,50	0,767
		23-25(n=16)	28,97		
	Sexo	F (n=125)	124,16	U=6767,00	0,414
		M (n=115)	117,14		
7.	Idade	14-16 (n=90)	94,33	U=4156,00	0,727
		17-19 (n=93)			
		20-22(n=39)	26,53	U=254,50	0,265
		23-25(n=16)	31,59		
	Sexo	M (n=115)	122,86	U=6916,00	0,600
		F (n=125)	118,33		
8.	Idade	14-16 (n=90)	95,78	U=4022,00	0,466
		17-19 (n=93)	90,25		
		20-22(n=39)	27,74	U=302,00	0,847
		23-25(n=16)	28,63		
	Sexo	F (n=125)	120,00	U=7130,50	0,662
		M (n=115)	120,96		
9.	Idade	14-16 (n=90)	92,91	U=4270,00	0,982
		17-19 (n=93)	93,09		
		20-22(n=39)	27,26	U=283,00	0,570
		23-25(n=16)	29,81		
10.	Sexo	M (n=115)	125,43	U=6621,00	0,576

		F (n=125)	115,97		
	Idade	14-16 (n=90)	92,26	U=4210,00	0,847
		17-19 (n=93)	93,73		
		20-22(n=39)	28,23	2440,00	0,189
		23-25(n=16)	27,44		
	Sexo	F (n=125)	125,19	U=6648,50	0,941
		M (n=115)	116,19		
11.	Idade	14-16 (n=90)	98,73	U=3750,50	0,750
		17-19 (n=93)	87,33		
		20-22(n=39)	26,26	U=3030,00	0,859
		23-25(n=16)	32,25		
	Sexo	M (n=115)	118,57	U=6965,50	0,259
		F (n=125)	122,28		
12.	Idade	14-16 (n=90)	84,35	U=3482,00	0,847
		17-19 (n=93)	101,56		
		20-22(n=39)	28,15	U=306,00	0,909
		23-25(n=16)	27,63		
	Sexo	F (n=125)	122,98	U=6902,50	0,558
		M (n=115)	118,22		
13.	Idade	14-16 (n=90)	91,80	U=4168,00	0,999
		17-19 (n=93)	94,18		
		20-22(n=39)	28,79	U=281,00	0,550
		23-25(n=16)	26,06		
	Sexo	M (n=115)	120,81	U=7151,50	0,914
		F (n=125)	120,21		
14.	Idade	14-16 (n=90)	93,01	U=4277,50	0,135
		17-19 (n=93)	92,99		

		20-22(n=39)	26,47	U=252,50	0,250
		23-25(n=16)	31,72		
	Sexo	F (n=125)	125,67	U=6592,50	0,275
		M (n=115)	115,74		
15.	Idade	14-16 (n=90)	87,26	U=3749,50	0,137
		17-19 (n=93)	98,68		
		20-22(n=39)	28,24	U=302,50	0,856
		23-25(n=16)	27,41		
	Sexo	M (n=115)	123,00	U=6899,50	0,302
		F (n=125)	118,20		
16.	Idade	14-16 (n=90)	89,08	U=3917,50	0,023
		17-19 (n=93)	96,88		
		20-22(n=39)	28,05	U=3100,00	0,967
		23-25(n=16)	27,88		

Méd.= Média; U= Teste não paramétrico, U (2003) e Balbinotti, Wiethaeuper, e Barbosa de Mann-Whitney; n= número de (2004).  
adolescentes;

*P* = teste de significância estatística, considerando  $p < 0,05$ .

O Teste U de *Mann-Whitney* realizado na *tabela 2* indicou não haver diferenças estatisticamente significativas entre os sexos e entre as idades na totalidade dos (16) itens. Este resultado foi obtido considerando a significância estatística,  $p < 0,05$ . Ao seu todo, os escores desta análise confirmaram os estudos de, Balbinotti, Marocco e Tétreau

### **Validade do constructo: análise factorial exploratória**

Antes de avançar com análise factorial exploratória do inventário a uma amostra de 240 alunos secundários, solicitamos os testes de KMO (.86) e de esfericidade de Bartlett's ( $\chi^2 = 727.424$ ), sendo este valor significativo, de  $p < .001$ . Como efeito destes testes a indicar a probabilidade de avançar com o estudo, solicitamos a análise factorial exploratória recorrendo ao método de extracção por

componentes principais e uma rotação *varimax*, fixando em .40 a saturação mínima dos itens da escala. Os resultados dessa análise seguem na Tabela 3.

Tabela 3: Análise factorial exploratória dos itens do inventário de cristalização das preferências profissionais

Itens	Factor	
	1	2
10. Em relação a uma profissão, estou certo de quais são as minhas necessidades.	.64	
6. Reconheço meus valores, portanto sei relacioná-los com a profissão que me interessa.	.59	
13. Tenho confiança de que a minha escolha profissional está de acordo com a minha forma de ser.	.56	
11. Estou seguro de meus valores, de modo que já posso tomar uma decisão sobre minha profissão.	.54	
5. Reconheço o tipo de ambiente de trabalho onde me sentirei realmente feliz.	.54	
15. Conheço as características e exigências do trabalho que quero para mim.	.47	
9. Conheço-me muito bem, por isso sei qual deve ser o melhor trabalho para mim.	.47	
7. Sei que a minha forma de ser combina com o tipo de trabalho que eu quero para mim.	.46	
2. Já decidi sobre o tipo de trabalho que estou procurando		.77
1. Vejo com clareza o que me interessa profissionalmente		.69
8. Reconheço em mim as qualidades exigidas pela profissão que escolhi.		.59
14. Estou certo do que procuro com relação a um programa de estudos e a uma futura profissão.		.52
3. Tenho uma ideia clara do que estou interessado.		.46
12. Com certeza posso pensar em minhas cinco características importantes relacionadas ao trabalho que escolhi.		.42
4. Sinto me capaz de decidir sobre minha a futura profissão.		.42

16. Tenho confiança que ficarei satisfeito com a profissão que escolhi para mim.	.42
Valores próprios	4.42    1.28
Variância total explicada	35.6 %

De acordo com os resultados apresentados na *Tabela 3*, verifica-se que os itens (10) *Em relação a uma profissão, estou certo de quais são as minhas necessidades*; (9) *Conheço-me muito bem, por isso sei qual deve ser o melhor trabalho para mim*; (11) *Estou seguro de meus valores, de modo que já posso tomar uma decisão sobre minha profissão*; (15) *Conheço as características e exigências do trabalho que quero para mim*; e, (13) *Tenho confiança de que a minha escolha profissional está de acordo com a minha forma de ser*, da dimensão da *certeza* vocacional, agrupam-se no primeiro factor, todos com saturação factorial superior a .40. Por outro lado, já no factor 2 pertencente a *clareza* do auto conceito vocacional, associam-se os itens, (4) *Sinto me capaz de decidir sobre minha a futura profissão*; (1) *Vejo com clareza o que me interessa profissionalmente*; (8) *Reconheço em mim as qualidades exigidas pela profissão que escolhi*; (3) *Tenho uma ideia clara do que estou interessado*; e, (2) *Já decidi sobre o tipo*

*de trabalho que estou procurando*. À semelhança do primeiro factor, todos os itens reúnem saturações superiores a .40. Ainda, a variância total explicada estima-se em 35.6%.

### **Precisão das subescalas de preferências profissionais**

Realizada a análise factorial exploratória, os resultados indicam para a existência de duas dimensões de preferências profissionais, nomeadamente, *certeza* do auto conceito vocacional (8 itens), e *clareza* do auto conceito vocacional (8 itens). Sendo assim, apresentamos a precisão das subescalas de preferências profissionais descrevendo os resultados estatísticos por cada factor. Também são apontados os valores de alfa de Cronbach por cada dimensão, e os valores do alfa se o item for eliminado, como pode se observar na *Tabela 4*.

*Tabela 4*: Análise da consistência interna nas subescalas de preferências profissionais

**Certeza do auto conceito vocacional (alfa = .71)**

Itens	Min Máx.	Méd.	DP	Alfa	se
				item for eliminado	
10. Em relação a uma profissão, estou certo de quais são as minhas necessidades.	1-5	2.40	1.28	.67	
6. Reconheço meus valores, portanto sei relacioná-los com a profissão que me interessa.	1-5	2.42	1.31	.68	
13. Tenho confiança de que a minha escolha profissional esta de acordo com a minha forma de ser.	1-5	2.16	1.23	.68	
11. Estou seguro de meus valores, de modo que já posso tomar uma decisão sobre minha profissão.	1-5	2.48	1.39	.69	
5. Reconheço o tipo de ambiente de trabalho onde me sentirei realmente feliz.	1-5	2.22	1.22	.69	
15. Conheço as características e exigências do trabalho que quero para mim.	1-5	2.50	1.32	.69	
9. Conheço-me muito bem, por isso sei qual deve ser o melhor trabalho para mim.	1-5	2.19	1.27	.69	
7. Sei que a minha forma de ser combina com o tipo de trabalho que eu quero para mim.	1-5	2.22	1.25	.67	

**Clareza do auto conceito vocacional (alfa = .73)**

Itens	Min Máx.	Méd.	DP	Alfa	se
				item for eliminado	
1. Vejo com clareza o que me interessa profissionalmente.	1-5	2.03	1.20	.66	

2. Já decidi sobre o tipo de trabalho que estou procurando.	1-5	1.93	1.12	.67
3. Tenho uma ideia clara do que estou interessado.	1-5	2.12	1.15	.68
4. Sinto me capaz de decidir sobre minha a futura profissão.	1-5	2.15	1.21	.68
8. Reconheço em mim as qualidades exigidas pela profissão que escolhi.	1-5	2.32	1.22	.67
12. Com certeza posso pensar em minhas cinco características importantes relacionadas ao trabalho que escolhi.	1-5	2.42	1.75	.74
14. Estou certo do que procuro com relação a um programa de estudos e a uma futura profissão.	1-5	2.21	1.26	.68
16. Tenho confiança que ficarei satisfeito com a profissão que escolhi para mim.	1-5	1.79	1.09	.69

#### Síntese das Estatísticas de escala

		Méd.	Variância	DP	N de itens	$\alpha$
Dimensão 1	Certeza	17.4	31.8	5.6	8	.73
Dimensão 2	Clareza	18.1	34.6	5.8	8	.71
<b>Total</b>		<b>35.6</b>	<b>110.6</b>	<b>10.5</b>	<b>16</b>	<b>.82</b>

Min – Máx. = Mínimo-Máximo; Méd. = Média; DP = Desvio Padrão;  $\alpha$  = Alfa de Cronbach.

Os resultados da *tabela 4* indicam que as médias dos itens nas suas respectivas subescalas são superiores. Ainda, os valores de desvio padrão situam-se superiores a uma unidade. Observa-se também que os valores de

alfa para cada dimensão situam-se entre .71 (dimensão da clareza) e, .73 (dimensão da certeza). Cumulativamente, a consistência interna (alfa de Cronbach) da escala total situa-se em .82, um nível considerado como satisfatório pela literatura especializada (Pereira, & Patrício, 2013; Neiva, 2016).

Tomando em consideração a fidedignidade do instrumento, na versão

original, com uma população brasileira, estimou-se o Alfa total em .91, sendo a clareza = .95; certeza = .84. Seus índices foram avaliados como sendo extremamente satisfatórios (Balbinotti, Marocco, & Tétréau, 2003). Esta contradição pode ser explicada, *primeiro* pelo facto de ser um instrumento actualizado da última versão em 2003 (Balbinotti, Marocco, & Tétréau 2003), ou seja, o ICCP orienta-nos para a necessidade de actualização. Em *segundo* lugar, a questão das idades merece particular atenção. Veja-se que no estudo original, as idades compreendiam os 17-51 anos (Balbinotti, Marocco, & Tétréau, 2003) e, para este, os participantes tinham idades entre 14 a 25 anos, de ambos sexos. Em *terceiro*, estes escores indicam a necessidade de adaptação do ICCP para a população adolescente moçambicana. Ainda, estudos com amostras robustas e/ou com extensão para escolas privadas, podem ser tomados como prioridade.

### Conclusão

O presente estudo centrou-se na verificação da validade e precisão do inventário de cristalização de preferências profissionais (ICPP), versão para população brasileira (Balbinotti, Marocco, & Tétréau, 2003). Neste sentido foram identificadas duas dimensões sucessivamente analisadas,

qualitativa e quantitativamente. Neste sentido, a análise qualitativa do ICCP permitiu alterar 9 itens da versão original, tendo-se mantido 7 itens. Ainda assim, a escala de resposta manteve-se, mas todos os pontos foram adequados ao acordo linguístico vigente.

Os testes de KMO (.86) e de esfericidade de Bartlett's ( $\chi^2 = 727.424$ ), sendo este valor significativo, de  $p < .001$ , indicam-se, adequados. Seguidamente, conclui-se que o Teste não paramétrico U de *Mann-Whitney* realizado, à semelhança de estudos anteriores (Balbinotti, Marocco, & Tétréau, 2003; Balbinotti, Wiethaeuper, & Barbosa, 2004), considerando a significância estatística,  $p < 0,05$ , indicou não haver diferenças estatisticamente significativas entre os sexos e entre as idades na totalidade dos (16) itens. Ainda, todos os itens reúnem saturações superiores a .40, mas a variância total explicada (35.6%) aponta a necessidade da adaptação do ICCP para a população moçambicana.

Quanto à precisão (consistência interna) do ICCP da escala total situou-se em .82, sendo .73 para a dimensão da certeza e .71 para a clareza. Os níveis das dimensões são tidos como bons e, o índice total .82, satisfatório (Pereira, & Patrício, 2013; Neiva, 2016). Conclui-se ainda que a precisão do ICCP para este grupo alvo diferencia-se com o

estudo primeiro, sendo, o alfa total em .91, sendo a clareza = .95; certeza = .84 (índices extremamente satisfatórios). Portanto, estes dados levam-nos a concluir que, (i) o ICCP deve ser actualizado; (ii) há necessidade de realizar estudos que atendam as mesmas características sociodemográficas, como o caso da idade por exemplo; e (iii) é pertinente, ainda a adaptação do ICCP para a população adolescente moçambicana.

Todavia, o estudo da validade e precisão do ICCP realizado representa um esforço inicial no âmbito nacional, o que impõe não apenas a necessidade de adaptar o instrumento, como também a sua validação. Outrossim, estudos com amostras maiores a todos os níveis e contextos diferenciados podem estar no lugar de garantir maior precisão.

### 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 Doutorado, Ribeirão Preto -SP.
- Almeida, L., & Freire, T. (2008). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. 5.ed. Braga: Psiquilibrios Edições.
- Balbinotti, M. A. A. (2003). “A noção transcultural de maturidade vocacional na teoria de Donald Super”. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16/3, pp. 561-473.
- Balbinotti, M. A. A. & Tétréau, B. (2000). *Modelo explicativo da cristalização da preferências profissionais.*, Université de Montreal. Montreal.
- Balbinotti, M. A. A. Wiethaeuper, D. & Barbosa, M. L. L. (2004). “Níveis de cristalização de experiência profissional em alunos do Ensino Médio”. In. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*.
- Balbinotti, M. A. A. & Marocco, A. (2003). *Porque as pessoas não fazem o que deveriam fazer?*
- Bohoslavsky, R. (1993). *Orientação Vocacional: a estratégia clínica*. São Paulo.
- Chizzotti, A. (2000). *Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais*. 4.ed. São Paulo: Cortez.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). *Toward a unifying social cognitive theory of consulting of psychologist*.
- Lucchiari, D. H. (1999). *O que é Orientação Profissional? Pensando e vivendo a Orientação*. São Paulo. Vetor.

- Luna, S. (2000). *Planejamento de pesquisa: uma introdução*. São Paulo: EDUC.
- Neiva, K. M. C. (2016). *O Jogo: Critérios Para a escolha profissional*. Porto Alegre: Artimed.
- Pereira, A. & Patrício, T. (2013). *Guia prático de utilização do SPSS- análise de dados para ciências sociais e psicologia*. 8.ed. Silabo Edições. Lisboa.
- Reis, E. (2000). *Estatística descritiva*. Lisboa: Edição Sílabo.
- Reis, E. (2001). *Estatística multivariada aplicada*. Lisboa: Edição Sílabo.
- Richardson, R. (2017). *Pesquisa Social: Métodos e técnicas*. 4.ed. São Paulo: Atlas.
- Savickas, M. L. (2001). "A developmental perspective on vocational behavior: career patterns, salient, and themes". In: *International Journal for Educational and Vocational Guidance, Netherlands*.
- Senna, S. R. C. M. & Dessen, M. A. (2012). *Contribuição das teorias do desenvolvimento humano para a concepção contemporânea da adolescência*. São Paulo.
- Severino, A. (2017). *Metodologia do trabalho científico*. 24.ed. São Paulo: Cortez.
- Shaughnessy, J. Zechmeister, E. & Zechmeister, J. (2012). *Metodologia de Pesquisa em Psicologia*, 9.ed. Porto Alegre: AMGH.
- Super, D. E. (1963). *Carrer Development: Self-Concept Theory*. New York.
- Super, D. E. (1990). "The life span, life space approach to career development". In. D. Hall (Eds.), *Career Development in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1996). *Models of career development*. New York. The consulting of Psychologist.
- Super, D. E. & Savickas, M. (1996). *The life-span, life-space approach to careers*. 3.ed. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Ussene, C. I. (2011). *Desenvolvimento Vocacional de Jovens- Estudo com Alunos do Ensino Secundário Moçambicano*, Tese de Doutoramento, Universidade do Minho.

**DESENVOLVIMENTO DAS ASPIRAÇÕES VOCACIONAIS NA INFÂNCIA: UM ESTUDO SOBRE ESTADO DA ARTE NO CONTEXTO MOÇAMBICANO**  
DEVELOPMENT OF VOCATIONAL ASPIRATIONS IN CHILDHOOD: A STUDY ON THE STATE OF ART IN THE MOZAMBICAN CONTEXT

Jamal Tarzane Alberto<sup>15</sup>

**Resumo**

Pretende-se, com este estudo de revisão, dialogar sobre desenvolvimento das aspirações vocacionais na infância, com objectivo geral de descrever o estado da arte da orientação vocacional no contexto moçambicano. A literatura, no âmbito vocacional no cenário internacional, mostra algum avanço científico, mas no contexto nacional essa área ainda é embrionária. No entanto, a maioria das investigações conduzidas no cenário internacional e as poucas no cenário moçambicano apresentam uma grande lacuna pois, essas investigações centram-se com adolescente e adultos deixando de fora a infância. E verifica-se que esses estudos são suportados pelas teorias de desenvolvimento vocacional que mostram que, desde os primeiros anos de vida, o sujeito constrói as suas aspirações vocacionais. E sugere-se que o sujeito seja orientado vocacionalmente desde criança para que na adolescência e na fase adulta não encare muitas dificuldades sobre suas escolhas profissionais. Não se pretende desencorajar os pesquisadores que não se deve conduzir pesquisas com adolescentes e adultos, mas sim despertar atenção, que a orientação vocacional/carreira é uma tarefa que deve ser levado a cabo desde a tenra idade e fazer acompanhamento para fases subsequentes.

**Palavras-chave:** Aspirações; Desenvolvimento infância; Vocacionais.

---

<sup>15</sup> Licenciado em Psicologia Educacional pela Universidade Rovuma - Moçambique - Cabo Delgado. E-mail: [jamalmuregula@gmail.com](mailto:jamalmuregula@gmail.com)

**Abstract**

The purpose of this review study is to discuss the development of vocational aspirations in childhood and with a general objective, to describe the state of the art of vocational guidance in the Mozambican context. Literature in the vocational field on the international stage shows some scientific progress, but in the national context this area is still embryonic. However, most of the investigations conducted on the international scene and the few on the Mozambican scene have a large gap, as these investigations focus on adolescents and adults leaving out childhood. And it turns out that these studies are supported by theories of vocational development that show that, from the first years of life, the subject builds his vocational aspirations. And it is suggested that the subject be vocationally oriented since he is a child so that in adolescence and adulthood he does not face many difficulties regarding his professional choices. It is not intended to discourage researchers that research should not be conducted with adolescents and adults, but rather to arouse attention, that vocational / career guidance is a task that must be carried out from a young age and follow up for subsequent phases.

**Keywords:** Aspirations; Childhood; Vocational development.

**Introdução**

A orientação Vocacional, nasce no século XX, a qual Frank Parson carrega a paternidade, que mais tarde passou a ter várias designações em vários países do mundo, por exemplo nos países anglo-saxónicos passou de Desenvolvimento Vocacional, para Desenvolvimento de Carreira (Miambo, 2011; Gomes, 2011). No Brasil, o trabalho de Orientação Vocacional como uma metodologia com abordagem psicopedagógica teve seu início na década de 70 e voltava-se essencialmente para o atendimento ao adolescente, com a finalidade de apoiá-los em seu processo de escolha profissional (Semensato et al, 2009). Em Moçambique, essa área, é mais designada por Orientação Vocacional e Profissional (Agibo, 2016).

Apesar essa área ter uma designação no contexto moçambicano, constitui um desafio pois, a produção e publicação científica (trabalhos de culminação de curso, artigos científicos, oficinas de orientação) quase é inexistente e que carece de exploração seria e urgente (Miambo, 2011; Ussene, 2011; Chibemo, & Canastro, 2015a). Como consequência disso, em Moçambique, verifica-se ausência de programas de Orientação Escolar Vocacional/Profissional visto que os professores do ensino básico não têm habilitações suficientes para orientar vocacionalmente e com a qualidade exigida, pois a Orientação Vocacional e Profissional (Psicologia Vocacional) simplesmente é uma cadeira leccionada no curso de licenciatura em Psicologia apenas em um (1) semestre de

teoria (Ussene, 2011; Chibemo, & Canastro, 2015a).

Talvez, sejam por essas razões que de acordo com investigador moçambicano, os currículos elaborados pelo Ministério de Educação e Desenvolvimento Humano são duramente criticados por serem considerados inadequados e de pouca utilidade para os sujeitos de acordo com as exigências do mundo actual (Ussene, 2011).

No geral, essa área apresenta uma grande lacuna, pois a maioria da investigação realizada no âmbito vocacional tanto no cenário internacional (Gonçalves, 1997; Taveira, 1997; 2000; Soares, 2002; Balbinotti, 2004; Corlatti, 2009; Almeida & Pinho, 2008; Cericatto, Alves & Patias, 2017; Colombo & Prati, 2014; Corlatti, 2009; Fonseca, 2013; Junqueira & Melo-Silva, 2014; Königstedt & Taveira, 2010; Königstedt, 2008; Neiva, 2003; Rodrigues, 2013; Simões, 2014; Sobrosa, Oliveira, Santos & Dias 2015; Pereira 2018) e assim como das poucas investigações conduzidas no cenário nacional (Matlombe, 2008; Miambo, 2011; Ussene 2011; Jacinto, 2015; Chibemo, & Canastro, 2015a; Chibemo & Canastro, 2015b; Miambo & Coimbra, 2015; Agibo, 2016; Agibo & Melo-Silva, 2018; Ramos, 2018; Amisse, 2019; Mboa, 2019) centram-se em pesquisas com adolescentes e adultos, tendo deixado de fora a

infância. E os argumentos de Caldeira, Maia, Moreira e Santos (2014) sustentam que a intervenção no campo do desenvolvimento vocacional também não tem privilegiado a infância como fase de desenvolvimento das aspirações vocacionais. Sendo assim, ao nível académico levantou-se as seguintes questões de reflexão: Porquê é que os estudos na área de orientação vocacional tanto no cenário internacional assim como nacional, estão mais centrados na adolescência e fase adulta em detrimento da fase infantil? Será que o processo de orientação vocacional ou profissional tem início na adolescência? Em que idade inicia as aspirações vocacionais?

Quanto a justificativa, este estudo considera-se de ser de grande relevo, pois no âmbito académico julga-se que de uma forma geral, este servirá para cutucar aos pesquisador da área, de modo a despertar atenção que a orientação vocacional é um processo que inicia na fase infantil e não na adolescência onde os estudo mais se centram, e de uma forma específica também sirva de contributo para o desabrochar da orientação vocacional no contexto moçambicano. O estudo tem como objectivo geral, descrever o estado da arte da orientação vocacional no contexto moçambicano.

### **Metodologia**

Quanto a metodologia, o trabalho é de uma pesquisa exploratória e bibliográfica que descreve o estado arte da orientação vocacional/profissional no contexto moçambicano. As buscas foram realizadas a partir de autores nacionais e internacionais conceituados no tema, buscando seus artigos científicos apresentados em eventos científicos, publicados em revistas tanto nacionais e internacionais assim como trabalhos científicos de culminação de curso e livros disponíveis para consulta em base de dados, tais como Google académico, Google-Go e bibliotecas de algumas universidades nacionais. A revisão bibliográfica, incluiu trabalhos produzidos no período de 1997 a 2019. A selecção do material obedeceu em primeiro a nacionalidade do autor e o local da pesquisa (país) seguido da temática e a sua relevância. E no final fez-se a leitura interpretativa que possibilitou na construção de ideias própria.

### **Resultados e Discussão**

#### **Desenvolvimento das aspirações vocacionais**

Desde a infância, o sujeito procura responder a seguinte questão relacionada com a profissão ou carreira: “o que queres ser quando cresceres?” (Fonseca, 2013). Esta questão é tradicionalmente colocada as

crianças pelas pessoas mais velhas ter a noção dos sonhos dos seus educandos. E quase que todas crianças têm a resposta na ponta da língua como uma das mais precoces formas de antecipação da vida adulta (David, 2010).

De acordo com Oliveira e Taveira, (2016), a infância é um período da vida considerada central para a aprendizagem sobre o mundo de trabalho e para o desenvolvimento de competências básicas de carreira, como a confiança, a autonomia, a exploração, a decisão e o planeamento. O desenvolvimento vocacional diz respeito ao desenvolvimento humano, relacionado com o conhecimento de si próprio e com as relações interpessoais.

O desenvolvimento das aspirações vocacionais (a escolha de uma profissão, ou ocupação) não se resume em um momento único e dinâmico da vida de uma pessoa. É caracterizado por ser um processo contínuo: desenvolve-se ao longo de toda a vida, desde a infância até à senescência.

De acordo com Gonçalves (1997), o desenvolvimento das aspirações vocacionais constitui uma dimensão integral do desenvolvimento do sujeito psicológico em que o mesmo torna protagonista da construção do seu próprio caminho (auto-orientação), que pode surgir na interacção social do sujeito. Aspirações vocacionais é perspectiva naturalista, perspectivas construtivo-

ecológico-desenvolvimental do desenvolvimento vocacional, ou seja cada sujeito já nasce predestinada a uma vocação (naturalista), que esta pode ser desenvolvida no ambiente está inserido o sujeito (Sobral, Gonçalves, & Coimbra, 2009; Miambo, 2011; Agibo & Melo-Silva, 2018). Assim como Savickas (2002) defende que o desenvolvimento das aspirações vocacionais é um fenómeno social.

Desde a tenra idade, o sujeito desenvolve uma visão, uma aspiração vocacional o que lhe torna pessoal sobre do que pretende ser ou fazer no mundo das profissões quando for adulto ou seja quando atingir a idade apropriada para exercer essas profissões construída através de informações que vai recolhendo com os mais próximos.

Desde a infância, o sujeito reconhece a importância do trabalho para a sua vida e a identidade vocacional torna-se uma parte importante da sua identidade geral (Gomes, 2011). Esse raciocínio é secundado pelas autoras como Agibo e Melo-Silva (2018), que paralelamente com modelo desenvolvimentista de SUPER defende que o desenvolvimento vocacional ocorre associado ao desenvolvimento pessoal ao longo da vida. Dito doutro modo, as aspirações vocacionais constituem um processo que está em paralelo

ao desenvolvimento do sujeito, com início na infância.

A criança desde os seus primeiros anos de vida, projecta o seu futuro profissional ou cria seus sonhos, um leque de interesses que posteriormente tornarão suas futuras decisões vocacionais.

Mas verifica-se uma lacuna quando os estudos são feitos com adolescentes e adultos em detrimento da infância, talvez por ser na adolescência uma fase mais critica em termos das crises de identidade ao nível do seu desenvolvimento no geral (Papalia, Olds, & Feldman, 2006; 2013). Ou também por ser a fase de transição do ensino médio para o mercado de trabalho ou para o ensino superior. Assim como como olha-se na fase adulta como uma fase de início do exercício da actividade profissional propriamente dita.

O desenvolvimento humano no geral de acordo com certos autores (Andrade, 2009; Braghirolli, Bisi, Rizzon, & Nicoletto, 2002; Castelo & Fernandes, 2009; Morris & Maisto, 2004; Papalia, Olds & Feldman, 2006, 2013) tem seu início na idade mais tenra que vai condicionar o desenvolvimento das fases posteriores. E de forma específica o desenvolvimento das aspirações vocacionais ou desenvolvimento de paixão pela carreira é um processo que permeia toda a vida do sujeito mas também, tem o seu início na

infância (Taveira, 1999; David, Paixão, & Silva, 2015), sendo essa faixa etária o alicerce do desenvolvimento das aspirações vocacionais.

Nos primeiros anos de vida há factores (internos e externos), que influenciam a criança na percepção das aspirações vocacionais mais apropriadas ou acessíveis para si, que podem levar desde cedo a decisões que podem afectar as futuras escolhas profissionais. Vários investigadores dessa área (Miambo, 2011; Ussene, 2011; David, Paixão, & Silva, 2015; Mata, 2015; Oliveira, 2016; Oliveira, Taveira, & Profel, 2016; Agibo, 2018) consideram o desenvolvimento vocacional como um processo que ocorre ao longo da vida, com início na infância e arrastando-se até na fase adulta. E nesse caso é necessário antes que seja uma actividade desenvolvida nos primeiros de vida e depois nas fases subsequentes. É por essas razões que a teoria do desenvolvimento vocacional de Super descreve estágios de crescimento que inclui desde a infância seguido da pré-adolescentes, com idades até aos catorze anos de idade (14) e subdivide-se em quatro (4) fases: curiosidade (0 - 4 anos), fantasia (4 - 10 anos) e fase de crescimento (10 - 14 anos) que corresponde autoconceito, aspecto relevante para o desenvolvimento vocacional na infância (Silva & Santos, 2007).

As teorias de desenvolvimento de Gottfredson, Holland também são similares a teoria de Super dá ênfase ao desenvolvimento das aspirações como um processo que tem seu início na infância até ao início da idade adulta e também assumem a importância do autoconceito para o desenvolvimento vocacional (Mata, 2015).

O autoconceito vocacional/profissional é a ideia que um indivíduo tem da sua capacidade de desempenhar os papéis que uma determinada idade, sexo e situação exigem. É durante a infância que os indivíduos começam a formar o conceito de si próprios "quem sou eu?" (Mata, 2015).

De acordo com Caldeira, Maia, Moreira e Santos (2014), Jorge (2011), Ussene (2011), versam que o modelo teórico de Super (1980), considera que a exploração desenvolvida na infância constitui uma base imprescindível para a exploração vocacional posterior. As teorias desenvolvimentistas são as que têm maior representatividade na identificação da infância como um importante período de desenvolvimento, nas trajetórias de carreira dos indivíduos.

Infância deve ser encarada como um período do desenvolvimento activo no mundo, através do qual a criança começa a fazer projecções no futuro, a adquirir controlo sobre si própria e a desenvolver as primeiras

concepções acerca da tomada de decisão vocacional, bem como a mostrar confiança para tomar decisões de carreira.

### **Considerações Finais**

Com este estudo, não se pretende afirmar que ao nível internacional e nacional não seja conduzido estudos nessa área com adolescentes e adultos mas sim, pretende-se apelar que a orientação vocacional/profissional ou orientação de carreira é um processo que tem seu início na infância e não na adolescência e fase adulta em que vários estudos se concentram. Ou seja o desenvolvimento vocacional e de carreira é um processo que ocorre durante toda a vida do sujeito, tendo início na infância (Agibo & Melo-Silva, 2018).

Ainda pretende-se, alertar aos fazedores das ciências psicológicas (docentes e estudante e pesquisadores) que a áreas de orientação vocacional/profissional no contexto moçambicano quase que não existe, pois só se tem essa área apenas em um semestre de teoria no curso de licenciatura em Psicologia (Ussene, 2011). Como consequência disso, poucos são estudo feitos nessa área.

Contudo, conclui-se que a infância é uma etapa de desenvolvimento activa, que possibilita à criança o início de um projecto para o futuro, a aquisição da capacidade de

autocontrolo e o desenvolvimento das primeiras concepções relativamente à tomada de decisão vocacional (Oliveira, 2016). E ainda Araújo (2009), faz menção de algumas teorias que sustentam a importância do desenvolvimento de carreira na infância, salientando o facto de as mesmas terem dado a sua relevância na contribuição para a identificação da infância como um período determinante nas trajectórias vocacionais dos indivíduos. Estas teorias, tal como as teorias psicodinâmicas e da correspondência, descrevem a infância como um período central para as vivências vocacionais nas idades subsequentes mais específicas e orientadas para a realidade (Taveira, 1999).

E também conclui-se que o desenvolvimento das aspirações vocacionais, ou construção de projectos de vida constitui uma dimensão do desenvolvimento psicológico geral do sujeito, que inicia-se nos primeiros anos de vida, pelo que este deve ser acompanhado desde cedo como forma de orientar vocacionalmente o sujeito (Azevedo, 2017; Gonçalves, 1997). Ignorar a infância, como uma fase no desenvolvimento das aspirações vocacionais, significa perder oportunidades de desenvolvimento (Santos & Silva, 2007).

Não se trata de forma alguma, de tomar decisões vocacionais prematuras, mas

sim de enraizar competências e predisposições essenciais para futuras decisões que este deve ser antes um processo de contínua reflexão, análise e intervenção recorrente ao longo do desenvolvimento, sob uma perspectiva de desenvolvimento de carreira para que venhamos a precaver questões de indecisão vocacionais ou indecisão nas escolhas profissionais (Gomes, 2011).

### 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 Doutorado). Universidade São Paulo, Brasil.
- Agibo, M. L. L. C. & Melo-Silva, L. L. (2018). Orientação profissional e de carreira na perspectiva de adolescentes moçambicanos. *Revista da Sociedade de Psicoterapias Analíticas Grupais do Estado de São Paulo (SPAGESP)*, 19(2), 49-62.
- Almeida, M. E. G. G., & Pinho, L.V. (2008). *Adolescência, família e escolhas: implicações na Orientar Profissional*. Psicologia. Clínica. Rio de Janeiro, 20(2), 173 – 184.
- Amisse, A. A. (2019). *Adolescência e Indecisão vocacional no ensino secundário moçambicano*. (Monografia de licenciatura). Universidade Rovuma – Cabo Delgado, Moçambique. (trabalho não publicado).
- Andrade, E. S. (2009) *Psicologia da Educação*.
- Araújo, A. M. D. C. A. (2009). *Antecedentes, Dinâmica e Consequentes do Desenvolvimento Vocacional na Infância*. (Tese de Doutorado). Universidade do Minho, Portugal.
- Azevedo, A. I. M. (2017). *Planeamento da Carreira e Desempenho Académico na Infância*. (Dissertação de Mestrado). Universidade do Minho, Portugal.
- Balbinotti, M.A.A. (2004). Níveis de cristalização de preferências profissionais em alunos do Ensino Médio. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. Congresso da Sociedade.
- Braghirolli, E. M., Bisi, G. P., Rizzon, L. A., & Nicoletto, U. (2002). *Psicologia geral*. (22ª ed). Brasil: Vozes editora,
- Caldeira, S. N., Maia, P. A; Moreira, J. & Santos, E. (2014, Setembro). Brincando às profissões: Intervenção em desenvolvimento vocacional no 1º

- ciclo. 2º Congresso da Ordem dos Psicólogos Portugueses, 1-4.
- Caldeira, S. N., Maia, P. A; Moreira, J., & Santos, E. (2014). Brincando às profissões: Intervenção em desenvolvimento vocacional no 1º ciclo. Ordem dos Psicólogos Portugueses: Atas Do Congresso, 2-4.
- Castelo, T. & Fernandes, B. (2009). Sinais de alarme em desenvolvimento. *Saúde Infantil*, 7, (31), 2-17.
- Cericatto, C., Alves, C. F. & Patias, N. D. (2017). A maturidade para a escolha profissional em adolescentes do ensino médio. *Revista de Psicologia da IMED, Passo Fundo*, 9(1), 22-37.
- Chibemo, J. T., & Canastro F. (2015a). A orientação vocacional e profissional no ensino superior em Moçambique. Um estudo do caso (Sofala). *Revista de Estúdio e investigacion em Psicologia yeducacion*, 3, 31-39.
- Chibemo, J. T., & Canastro F. (2015b). Processo de transição para a vida activa e profissional nas universidades de Sofala (Moçambique) *Revista de Estúdio e investigacion em Psicologia yeducacion*, 7, 28-354.
- Colombo, G., & Prati, L. E. (2014). Maturidade para Escolha Profissional, Habilidades Sociais e Inserção no Mercado de Trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(2), 201-212.
- Corlatti, C. T. (2009). *Maturidade para escolha e experiência profissional na adolescência*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, Brasil.
- David, R. M. F. da S. (2010). *Aspirações vocacionais na infância: um estudo longitudinal*. (Tese de Doutoramento). Universidade de Coimbra, Portugal.
- David, R., Paixão, M. P. & Silva, J. T. (2015). Interesses e Competências Percebidas na Infância: um Estudo com Crianças do Ensino Básico. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16 (1).
- Fonseca, M. S. S. (2013). *Avaliação dos interesses e das aspirações vocacionais em adolescentes: um estudo comparativo entre alunos do curso de educação e formação e do ensino regula*. (Dissertação de Mestrado). Universidade do Algarve.
- Gamboa, V. M. P. (2011). *O Impacto da Experiência de Estágio no Desenvolvimento Vocacional de Alunos dos Cursos Tecnológicos e Profissionais do Ensino Secundário*. (Tese de doutoramento). Universidade Do Algarve.

- Gomes, A. A. C. (2011). *Desenvolvimento vocacional e intervenção social na adolescência: projecto Bussola*. (Projecto de Mestrado) Universidade do Minho, Portugal.
- Gonçalves, C. M. (1997). *Influência da família no desenvolvimento vocacional de adolescentes e jovens*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Porto, Portugal.
- Interamericana de Psicologia, Buenos Aires, Argentina.
- Jacinto, M. L. (2015). Factores que influenciam na escolha dos cursos no Ensino Superior: o caso dos estudantes da UP-Montepuez. *KULAMBELA — Revista moçambicana de ciências e estudos da educação – Montepuez*, 2(3), 30 -39.
- Jorge, L. M. N. (2011). *Construção e Validação de uma escala de avaliação da consciência de carreira para infância*. (Dissertação de Mestrado). Universidade da Madeira, Portugal.
- Junqueira, M. L. & Melo-SILVA, L. L. (2014). Maturidade Para a Escolha de Carreira: Estudo com Adolescentes de um Serviço-Escola. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15 (2), 187-199.
- Königstedt, M. (2008). *Educação e Carreira Estudo de avaliação da eficácia de uma intervenção psicológica*. (Dissertação de Mestrado). Universidade do Minho, Portugal.
- Königstedt, M., & Taveira, M. C. (2010, Dezembro). Exploração vocacional em adolescentes: avaliação de uma intervenção em classe. *Revista portuguesa Paidéia*, 20(47), 303-312.
- Leao, P. A. (2007). A promoção do desenvolvimento vocacional em contexto escolar: o(s) tempo(s) e o(s) modo(s). *Revista portuguesa de investigação educacional*, 63-78.
- Mata, P. M.V. P.C. M. (2015). *Desenvolvimento Vocacional na infância. Interesses e competências percebidas numa amostra de alunos do ensino básico*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Coimbra, Portugal.
- Matlombe, A. (2008). Orientação escolar profissionalizante. Uma contribuição para o aconselhamento dos alunos do primeiro ciclo secundário geral. (Dissertação de Mestrado). Maputo, Moçambique.
- Mboa, J. I. (2019). *Cristalização de Preferências Profissionais em Adolescentes do Ensino Secundário Moçambicano*. (Monografia de

- Licenciatura). Universidade Rovuma – Cabo Delgado, Moçambique.
- Miambo, C. V. J. (2011). *Sobre a Necessidade de Orientação Vocacional de Jovens em Moçambique: Estudo de avaliação da eficácia de uma intervenção psicológica vocacional junto de adolescentes do 1º ciclo do Ensino Secundário Geral*. (Dissertação de Mestrado). Universidade do Porto, Portugal.
- Miambo, C. V. J., & Coimbra, J. L. (2015). Como apoiar os jovens a preparar o futuro numa economia emergente? Eficácia da orientação vocacional em Moçambique. *Revista amazonica, LAPESAM*. Capturado em <https://www.scholar.google.com.br/scholar>.
- Morris, C. G. & Maisto, A. A. (2004). *Introdução a psicologia*. (6.ed.) Colômbia: Prentice hall Editora.
- Neiva, K. M. C. (2003). Maturidade para a Escolha Profissional: Uma Comparação entre Alunos do Ensino Médio. *Revista brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2), 97-103.
- Oliveira, Í. M., Taveira, M. C. & Profeli, E. J. (2016). Dimensões e Ecologia do Desenvolvimento de Carreira na Infância: uma revisão de estudos. *Revista de Psicologia da Criança e do Adolescente*, 7(1-2).
- Oliveira, I. M. & Taveira, M.C. (2016). *Desenvolvimento vocacional na infância: Contributos para uma abordagem integradora*. In N. L. Pereira-Silva, A. J. G. Barbosa, & M.C. Rodrigues (Eds.), *Pesquisas em desenvolvimento humano e educação*. Curitiba, Brasil: Editora.
- Papalia, D. E., Olds S. W. & Feldman, R. D. (2006). *Desenvolvimento Humano*. (8.ed). Brasil: Artmed editora.
- Papalia, D. E., Olds S. W. & Feldman, R. D. (2013). *Desenvolvimento Humano*. (12. ed). Brasil: Artmed editora.
- Pereira, J. A. V. (2018). *Ensino Profissional: Escolha vocacional ou subterfúgio para jovens e adultos?* (Dissertação de Mestrado). Universidade da Madeira, Portugal.
- Ramos, D. L. M. (2018). *Factores que influenciam a escolha de curso: análise comparativa do curso de educação de infância UP e Desenvolvimento e Educação de Infância UEM (2018)*. (Monografia de Licenciatura). Universidade Eduardo Mondlane, Maputo-Moçambique.

- Rodrigues, C. M. (2013). *Exploração Vocacional, Ajustamento Académico e Personalidade: um estudo com estudantes do ensino superior pós laboral*. (Tese de Mestrado). Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria.
- Santos, A. & Silva, B. (2007). *A importância dos portfólios para o desenvolvimento vocacional na infância*, 71-85.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: a developmental theory of vocation behavior. In D. Brown (Ed). *Career choice and development* (4) 149-205.
- Semensato, A. C., et al. (2009). Um estado qualitativo sobre orientação vocacional e profissional: direcções possíveis, desafios necessários. *Akrópolis, Umuarama*, 17(1), 29-40.
- Simoes, G. I. M. (2014). *Indecisão e escolha vocacional – um estudo com alunos do 9º ano de escolaridade*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Coimbra, Portugal.
- Soares, D. H. P. (2002). *A escolha profissional do jovem adulto*. (2.ed). São Paulo, Brasil: Summus.
- Sobral, J. M., Gonçalves, C. M. & Coimbra, J. L. (2009). A influência da situação profissional parental no desenvolvimento vocacional dos adolescentes. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 11-22.
- Sobrosa, G. M. R., Oliveira, Cl. T., Santos, A. S. & Dias, A. C. G. (Agosto 2015). Influências percebidas na escolha profissional de jovens provenientes de classes socioeconómicas desfavorecidas. *Psicologia em Revista, Belo Horizonte*, 21(2), 314-333.
- Taveira, M. C. (1997). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens. Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional*. (Tese de Doutoramento). Universidade do Minho, Portugal.
- Taveira, M. C. (1999). Intervenção Precoce no descendimento vocacional. *Psicologia, teoria, investigação e prática. Universidade do Minho*, 4(1), 173-190.
- Taveira, M.C. (2000). *Exploração e Desenvolvimento Vocacional de Jovens: Estudo Sobre as Relações entre a Exploração, A Identidade e a Indecisão vocacional*. Braga: *Centro de estudos em Educação e Psicologia, Instituto de Educação e Psicologia*.
- Ussene, C. I. (2011). *Desenvolvimento Vocacional em Jovens. Estudo com alunos do ensino secundário moçambicano*. (Tese de

Doutoramento). Universidade do  
Minho, Portugal.

**RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DO PESSOAL EM UM ESTABELECIMENTO  
TURÍSTICO EM NACALA-PORTO**

**RECRUITMENT AND SELECTION OF PROFESSIONALS IN A TOURISM  
ESTABLISHMENT IN NACALA-PORTO**

Almeirim Deus da Incarnação Jaime Nacarapa<sup>16</sup>

Gildo Aliante<sup>17</sup>

**Resumo**

Na actualidade, tem-se notado um aumento crescente da procura de profissionais eficazes e dinâmicos, habilitados e competentes para que estes possam prestar serviços com qualidade desejada, de modo a satisfazer adequadamente as necessidades dos clientes e o alcance das metas organizacionais. O objectivo desta pesquisa foi de analisar o processo de recrutamento e selecção do pessoal em um estabelecimento turístico localizado na cidade de Nacala-Porto, Província de Nampula. A pesquisa qualitativa e exploratória envolveu 30 pessoas de ambos os sexos entre funcionários, gestores de recursos humanos e candidatos cujas idades variavam entre 23 a 70 anos. Para a colecta de dados foi administrado um guião de entrevista semi-estruturada. A análise de conteúdo categorial dos dados revelou a falta de aplicação dos conhecimentos de Gestão Estratégica dos Recursos Humanos e dos princípios e regras legalmente previstas na lei trabalhista no acto de recrutamento e selecção do pessoal, o que, de certa maneira, interfere negativamente no funcionamento das instituições estudadas, caracterizada pela fraca capacidade de provisão de serviços aos turistas e o fraco desempenho do pessoal. Sugere-se a diversificação das técnicas de selecção do pessoal e do cumprimento das normas contratuais vigentes em Moçambique.

**Palavras-Chave:** Recrutamento; Selecção; Gestão do pessoal; Serviços turísticos.

**Abstract**

---

<sup>16</sup> Doutorando em Projectos: Desenvolvimento Corporativo e Gestão de Empresas pela Universidade Internacional Iberoamericana (Uni-México). Mestre em Direcção e Consultoria Turística (Área de Organização Empresarial, Desenvolvimento Diretivo e Recursos Humanos) pela FUNIBER. Licenciado em Psicologia e Pedagogia pela Universidade Pedagógica – Moçambique. E-mail: [almeirim.deusnacarapa@gmail.com](mailto:almeirim.deusnacarapa@gmail.com)

<sup>17</sup>Doutorando do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional na Universidade Federal do Rio Grande do Sul - Brasil. Mestre em Psicologia Social e Institucional pela UFRGS. Licenciado e Bacharel em Planificação, Administração e Gestão da Educação pela Universidade Pedagógica – Moçambique. Membro do Núcleo de Estudos e Pesquisa em Saúde e Trabalho (NEST/UFRGS) e do Grupo de Estudos em Saúde e Trabalho (GEST) do Laboratório de Psicologia. Bolsista de CAPES. E-mail: [aliantegildo@yahoo.com.br](mailto:aliantegildo@yahoo.com.br)

Nowadays, there has been a growing increase in the demand for efficient and dynamic, qualified and competent professionals so that they can provide services with the desired quality, in order to adequately satisfy the needs of clients and the achievement of organizational goals. The objective of this research was to analyze the procedures of the recruitment and selection process of personnel in a tourist establishment located in the city of Nacala-Porto, in Nampula Province. The qualitative and exploratory research involved 30 people of both sexes, including employees, human resources managers and candidates whose ages ranged from 23 to 70 years. For data collection, a semi-structured interview guide was administered. The analysis of the categorical content of the data revealed the lack of application of the knowledge of strategic management of Human Resources and of the principles and rules legally provided for in the labor law in the act of recruiting and selecting personnel, which in a certain way interferes negatively in the functioning of the studied institutions, characterized by the poor capacity to provide services to tourists and the poor performance of staff. It is suggested to diversify the techniques for selecting personnel and complying with the contractual rules in force in Mozambique.

**Keywords:** Recruitment; Selection; Staff management; Tourist services.

### **Introdução**

A crise económica e financeira que Moçambique está a enfrentar nos últimos tem gerado consequências negativas na empregabilidade e auto-emprego dos moçambicanos. Desse modo, verifica-se uma procura cada vez maior de postos de trabalho quer ao nível das instituições do Estado como ao nível do sector privado. Neste sentido, percebe-se ser crucial que os responsáveis do processo de recrutamento e selecção optem por técnicas e critérios mais rigorosos e consistentes de modo a admitir os melhores candidatos, pois na óptica de Araújo e Dias (2008), um processo selectivo e contratual errado tem consequências directas como

diminuição da produtividade, absentismo, insatisfação por parte dos funcionários e a rotatividade.

Segundo Ribeiro (2005), o processo de recrutamento do pessoal é um trabalho de pesquisa, junto às fontes capazes de oferecer à organização um número suficiente de candidatos. No entanto, para estes autores, muitas organizações não despendem muita atenção e cuidado no processo de recrutamento e selecção de pessoal, tendo depois que suportar problemas significantes no futuro da organização tais como, contratar funcionários que não irão surpreender a empresa como ela queria e com isso ocasionar despesas a organização.

O recrutamento é um processo de atrair um conjunto de candidatos para um particular cargo que esteja disponível na organização. Esta (a organização) deve anunciar a disponibilidade de vagas no mercado e atrair candidatos qualificados para disputá-las. O processo de recrutamento, como uma actividade de identificar e encontrar talentos, é definitivamente muito complexo, pois são realizados procedimentos que visam, de um lado os interesses das empresas e, por outro, valorizar o processo com um *feedback* direccionado ao candidato, sendo a nova prática de muitas empresas que pretendem alcançar o lado humano ao recrutar aquele que será o seu maior investimento.

Para Chiavenato (2009; 2010; 2014), são três tipos de recrutamento. O *recrutamento interno* consiste na divulgação de vagas e busca de mão-de-obra dentro da própria organização contemplando apenas funcionários que nela trabalham e que podem ser aproveitados em outras vagas. Pressupõe-se que este tipo de recrutamento seja uma óptima opção para a organização, porque reduz custos e tempo no processo, bem como apresenta outras vantagens: valorização de colaboradores, desempenho e potencial já conhecido, aproveitamento de investimentos feitos em treinamento de pessoal. Todavia, o recrutamento interno também apresenta certas

desvantagens como desmotivação dos colaboradores não aprovados, excesso de competitividade entre os colaboradores, não adaptação dos profissionais promovidos (Xavier, 1995).

Enquanto o *recrutamento externo* consiste na divulgação de vagas em aberto de forma externa à entidade empregadora. Englobam todos os interessados que se encontram desempregados ou que queiram experimentar uma mudança de cultura organizacional ou ainda que sejam recém-graduados nos diferentes níveis de ensino ou tenham adquirido competência profissional recentemente. De acordo com Xavier (1995), o recrutamento externo apresenta as seguintes vantagens: introduzir sangue novo na organização, talentos, habilidades e convicções, enriquecer o património humano, pelos novos talentos e habilidades, aumentar o capital intelectual por incluir novos conhecimentos, inovar a cultura organização. Todavia, para além das vantagens mencionadas, Xavier (1995) aponta também as suas desvantagens: afecta negativamente a motivação dos funcionários actuais, reduz a fidelidade do trabalhador antigo ao oferecer oportunidades a estranhos, requer aplicação de técnicas mais apuradas e custos operacionais, exige esquemas de socialização organizacional para novo ingresso, oneroso e inseguro.

Por sua vez, o *recrutamento misto* abrange simultaneamente o recrutamento externo e interno, ou seja, tanto os funcionários que estão em exercício dentro da organização e os que se encontram fora dela e que pretendem integrar o quadro pessoal da empresa. Este tipo de recrutamento permite dar oportunidades aos candidatos internos e externos, criando condições de competição profissional em igualdade de circunstância (Chiavento, 2014). Existe uma diversidade de técnicas de recrutamento de pessoal como apontam Faissal, Passos e Mendonça (2009):

- ✓ *Sites corporativos ou de emprego*: possuem *link* específico para divulgação de vagas e apresentam como vantagem a possibilidade do interessado conhecer melhor a organização, além de facilitar a análise e tratamento de informações dos currículos;
- ✓ *Anúncios em jornais e em revistas especializados*: é um meio ainda muito utilizado pelas organizações. Porém deve ser atentado o custo que pode se tornar dispendioso, dependendo do espaço ocupado e do tempo necessário de circulação do anúncio;
- ✓ *Programa de indicação pelos empregados*: consiste em anunciar

vagas e recrutar novos colaboradores pela divulgação dos empregados da organização. Estes programas têm sistema próprio e organizado e algumas vezes chegam a oferecer gratificações ou prêmios pela indicação;

- ✓ *Caçadores de talentos*: geralmente utilizados para cargos que exigem aprimorado saber técnico, e é feito através de convites directos aos profissionais com perfis e conhecimento técnico exigido para o cargo;
- ✓ *Palestras em instituições de ensino*: trata-se de um trabalho de marketing em que um dos objetivos é divulgar a imagem da empresa e atrair jovens estudantes como futuros profissionais;
- ✓ *Consultorias em áreas de recursos humanos*: esta forma é quando a organização atribui a empresas específicas de recursos (terceirizam). Geralmente estas empresas já possuem cadastros de profissionais interessados em determinada vaga de acordo com sua formação e perfil profissional.
- ✓ *Banco de talentos*: é utilizado quando o número de profissionais que procuram trabalho é maior que as vagas oferecidas. Nestes casos são

convidados a fazerem cadastros, deixarem currículo, entre outras estratégias para quando surja a vaga sejam chamados para o processo de selecção;

- ✓ *Intranet*: quando a organização mantém em sites internos da organização divulgação de vagas internamente; geralmente utilizado quando a organização faz recrutamento interno;
- ✓ *Cadastro de ex-empregados na organização*: mantém activos cadastros de ex- empregados que tiveram um desligamento “amigável” da organização;
  - ✓ *Cartazes*: esta estratégia consiste em divulgar em espaços específicos na própria organização ou locais em que haja circulação de pessoas, anunciando a abertura de vagas na organização.

A selecção dos recursos humanos, por ser um sistema de comparação e de escolha, deve apoiar-se em alguns padrões para ter validade (Chiavenato, 2014). Os padrões são obtidos a partir das características do cargo a ser preenchido. Sendo assim, o fundamento para a selecção é a

obtenção de informação para o cargo. De acordo com Chiavenato (2009), o recrutamento e selecção de pessoas para a organização referem-se aos processos que decorrem entre a decisão de preencher um cargo vago e o apuramento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa. Assim, o recrutamento torna-se uma das principais ferramentas em que o gestor consegue verificar se um candidato tem ou não o perfil necessário para preencher uma vaga de trabalho na empresa e, conseqüentemente, consegue promover o sucesso da empresa, bem como a economia com abstinência e rotatividade de pessoas, além de conseguir maiores resultados com as pessoas mais eficientes e comprometidas com os ideais da organização. Para Faissal et al. (2009), a selecção acontece em etapas distintas que são:

- ✓ *Triagem*: realizada para a atracção, tem-se a amostra dos potenciais candidatos. Porém, é necessário que seja feita a triagem para seleccionar os que têm os requisitos para avaga ou

que pelo menos se aproximam. Esta triagem geralmente é feita pela análise dos currículos. Após, pode acontecer uma entrevista com os candidatos que vão apontar algumas características específicas do candidato, como: apresentação pessoal; atitudes, comportamentos. Esta primeira etapa define os candidatos que estão aptos ao processo selectivo.

- ✓ *Avaliação dos candidatos:* nesta etapa são aplicadas as técnicas de selecção definidas para avaliação dos candidatos que podem ser: (aplicação de testes de conhecimento ou psicológico); dinâmicas de grupo; entrevista com o seleccionador ou com o requisitante da vaga, verificação de referências do candidato. Dependendo da necessidade, podem ser associadas mais de uma técnica de selecção.
- ✓ *A decisão final:* nesta etapa vai acontecer a escolha do(s) candidato(s), que é realizada pelo requisitante da vaga. Os recursos humanos mostram os resultados do processo selectivo.

No que diz respeito aos modelos de selecção, Gil (1994; 2007) argumenta que a tomada de decisão em relação ao apuramento é tarefa que se reveste de grande

responsabilidade. E essa tarefa exige do pessoal do júri maior seriedade, competência e cuidado possível, muito mais numa situação em que existem muitos candidatos e poucas vagas. Falando de modelos de colocação, Chiavenato (2009; 2014) aponta a existência de três modelos: a) *Modelo de colocação:* onde existe uma única vaga e um único candidato, não há como rejeitar o candidato; b) *Modelo de selecção:* onde existem vários candidatos para uma única vaga, é possível fazer um comparativo do perfil do candidato que se aproxime mais com a descrição do cargo e escolher o que mais se aproxima e; c) *Modelo de classificação:* onde existem vários candidatos e várias vagas, é possível fazer um comparativo do perfil que mais se aproxima com o da vaga, os aprovados são admitidos e os rejeitados passam a concorrer a outras vagas existentes.

No que se refere aos critérios usados para classificar os candidatos na selecção, Chiavenato (2014) e Gil (2007) apontam como escolha do método de selecção algumas opções tais como: análise dos currículos, testes escritos, testes práticos, testes psicológicos, entrevista e dinâmica de grupo. As provas escritas e orais abrangem as questões teóricas e práticas e visam avaliar os níveis de conhecimento académico e profissional dos candidatos, adequados ao exercício de

determinada ocupação. As provas práticas são utilizadas para demonstrar capacidade e habilidades do candidato, de acordo com os requisitos. O curso de formação profissional tem em vista aperfeiçoar os conhecimentos dos candidatos para o provimento a determinadas carreiras profissionais a ocupar.

Na avaliação curricular, verifica-se o candidato, através do currículo vitae, habilidade académica, formação e qualificação adquirida e experiência profissional na área correspondente a carreira a ocupar. Este método não implica a presença do candidato e permite ter uma ideia do percurso pessoal, profissional e escolar do candidato. Pode ainda permitir ter ma ideia geral acerca das competências (pelo menos das enunciadas no currículo) e dos feitos conseguidos (Gil, 1999).

A entrevista profissional destina-se a avaliar, de forma objectiva e sistemática, as aptidões, conhecimentos e habilidades, bem como atitudes do candidato. As entrevistas são as ferramentas mais importantes no processo de selecção, e por isso devem ser realizadas por um profissional experiente e especializado e que identifique que factores de ordem pessoal podem interferir no processo (antipatia, atracção, rejeição, etc) (Gil, 2007).

Os testes psicotécnicos são do ramo da psicologia aplicada, e visam à obtenção de

resultados práticos em qualquer domínio da actividade humana, por outro lado usam-se para seleccionar candidatos mais aptos, mais capazes e eficazes para a vaga, e por outra serve para orientação profissional. Estes testes podem ser divididos em psicrométricos e de personalidade. Os psicrométricos medem as aptidões individuais determinando uma função (Xavier, 1995).

Com base nesse conhecimento, surgiram algumas dúvidas sobre os processos de recrutamento e selecção de trabalhadores dos estabelecimentos turísticos em Nacala-Porto. E tendo em conta que o sector turístico constitui uma das actividades principais daquela cidade, julgou-se ser necessário analisar como eram feitos o recrutamento e a selecção de trabalhadores para aqueles estabelecimentos. Diante disso, foi levantada a seguinte questão de partida: como é feito o processo de recrutamento e selecção do pessoal em um estabelecimento turístico em Nacala-Porto? O objectivo desta pesquisa foi de analisar o processo de recrutamento e selecção do pessoal em um estabelecimento turístico localizado na cidade de Nacala-Porto.

Vale frisar que o recrutamento e selecção são processos importantes em todas as organizações, pois, é através destes que os candidatos irão adentrar a empresa. É importante todo empenho nesse momento para

que as pessoas sejam alocadas em vagas onde tenham competências e aptidão para desempenhar as tarefas daquele cargo. Caso contrário a empresa correrá o risco de colocar pessoas que não têm requisitos necessários para desempenhar as suas actividades e em consequência, disso a empresa ter o seu resultado final afectado a sua moral e ter custos desnecessários em virtude da rotatividade. Entretanto, em vários estabelecimentos turísticos e de lazer, situados na cidade de Nacala, notam-se, com frequência, problemas de atendimento, de provisão de prestação de serviços, e de falta de profissionalismo, especialmente no estabelecimento pesquisado, fenómenos que podem estar associados aos erros no processo de selecção do pessoal. Além disso, verificou-se que a literatura sobre a gestão do pessoal nesses estabelecimentos turísticos é bastante reduzida e, conseqüentemente, sabe-se pouco acerca das melhores políticas e práticas que devem ser adoptadas no processo de recrutamento e selecção dos profissionais desse sector de actividade. Desse modo, os resultados deste estudo pode ser um avanço na literatura sobre o problema estudado, e a implementação das sugestões vai melhorar, não só a qualidade do processo de recrutamento e selecção na organização

estudada, como também em várias outras organizações.

### **Metodologia**

Essa pesquisa exploratória e de natureza qualitativa foi realizada em um estabelecimento turístico na cidade de Nacala-Porto, Província de Nampula. Para Minayo (2014), a pesquisa qualitativa preocupa-se, nas ciências sociais e humanas, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenómenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. Esta autora sustenta que o método qualitativo é o que se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefactos e a si mesmo, sentem e pensam.

Segundo Gil (2008), as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade, desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista à formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Habitualmente, envolvem levantamento

bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso. Os procedimentos de amostragem e técnicas quantitativas de colecta de dados não são costumeiramente aplicados nestas pesquisas. Assim, essa pesquisa considera-se qualitativa e exploratória, pois pretendeu analisar a percepção dos trabalhadores e gestores sobre o processo de recrutamento e selecção vigentes no estabelecimento turístico estudado.

Foi administrada uma entrevista do tipo semi-estruturada a uma amostra não probabilística por acessibilidade de trinta (30) elementos, dos quais 25 do sexo masculino e 5 do sexo feminino com idades variadas entre 23 a 70 anos. Em termos de ocupação, uma era vice-directora ou governanta, um chefe dos recursos humanos, dois técnicos dos recursos humanos, dois de administração e finanças, um (1) auditor, 10 eram trabalhadores do hotel, 13 candidatos ao concurso de ingresso.

A análise de dados foi com auxílio à técnica de análise de conteúdo na sua tipologia categorial. A análise de conteúdo é, de acordo com Bardin (2011), um conjunto de técnicas e comunicação visando obter, por procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição de conteúdo das mensagens, indicadores quantitativos ou não que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção das

mensagens. Neste estudo os resultados estão agrupados em quatro categorias: critérios e técnicas de recrutamento; requisitos exigidos; métodos de selecção do pessoal e transparência do processo de recrutamento e selecção do pessoal.

## **Resultados e Discussão**

### **Critérios e técnicas de recrutamento usados**

Nessa categoria pretendia-se saber a existência de publicação de concursos públicos no estabelecimento turístico, como foram anunciados e os meios utilizados para sua divulgação. No que diz respeito à primeira pretensão, nenhum entrevistado afirmou haver um concurso vigente no seu estabelecimento de trabalho. Quando perguntados como tiveram informações dos concursos no acto do seu ingresso, todos os trabalhadores entrevistados afirmaram que foi de forma ocasional, ou seja, não foi através dos órgãos de comunicação social ou outro meio. Ainda, estes explicaram não haver divulgação eficaz e eficiente, através do uso de meios de comunicação social de massa, rádio televisão, *sites* de emprego na *internet*, jornais. E isso limita muita gente interessada se aperceber da existência de vagas, uma vez que o concurso é feito através de comunicação verbal de director para o chefe de recursos humanos e diversos colegas e, por conseguinte, tem

havido os seguintes questionamentos no acto de submissão de candidaturas: “*quem informou que se está a entregar documentos de candidatura, ou já não estamos a receber mais*” (E5).

Essas práticas de recrutamento do pessoal violam o plasmado na legislação trabalhista vigente em Moçambique, que prevê, ou orienta que os concursos devem ser afixados nos locais de trabalho, nas agências privadas de emprego ou centros de emprego e formação profissional do Estado, entidade responsável pelo recrutamento e selecção do pessoal, difundida pelos meios de comunicação e informação, como rádios, jornais, cartazes, televisão e *internet* (Artigo nº 79 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto - Lei do Trabalho da República de Moçambique). Igualmente, Chiavenato (2014) sugere os seguintes meios de divulgação de concursos: uso de jornal interno e externo; rádio; empresas de recrutamento e selecção; indicações internas e externas; *internet*; veículos ou postos de recrutamento; cartazes na porta da empresa; sindicatos, associações e conselhos; revistas especializadas; banco de dados da empresa; líderes comunitários; escolas de formação profissional. Há a salientar que os prazos de apresentação dos documentos ou candidaturas após abertura do

concurso variam de sete a 30 dias a contar da data de fixação do edital.

### **Requisitos exigidos**

Em relação aos requisitos, a maioria dos respondentes (70%) afirmou não haver divulgação dos requisitos de ingresso oficialmente através dos órgãos de comunicação social. No entanto, consideram haver exageros nos requisitos, quando solicitam exames médicos antes de serem admitidos. Este cenário faz com que se contrate um pessoal com requisitos e qualificações mais baixas. Veja-se o depoimento de um dos entrevistados:

*Quando o estabelecimento necessita de um técnico para preenchimento de vaga no quadro da instituição, os Dirigentes das instâncias turísticas chamam o chefe dos recursos humanos e orienta verbalmente para procurar alguém indicando os requisitos, tais como currículo vitae, bilhete de identificação, certidão*

*de habilitações literária geral ou profissional, atestado médico e certidão de nascimento. O chefe dos recursos humanos, por sua vez, no cumprimento da orientação do seu Director, informa aos demais colegas do hotel verbalmente, se conhece alguém com os requisitos acima mencionados, que poderá apresentar documentos para preenchimento de vagas (E3).*

Contrariamente, o artigo nº 80 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto - Lei do Trabalho da República de Moçambique refere que, no editalque orienta o concurso de ingresso devem constar, obrigatoriamente, os seguintes requisitos: a carreira profissional, as respectivas ocupações e os locais para os quais é aberto o concurso, o método de selecção, o prazo do concurso, os requisitos gerais e específicos referidos nos qualificadores profissionais, as indicações dos serviços onde vai decorrer o concurso e onde a

documentação poderá ser entregue, bem como os locais onde serão afixadas as listas dos candidatos admitidos e excluídos, e finalmente a forma e o prazo para apresentação das candidaturas, elementos que devem constar nos requerimentos ou *curriculum vitae*.

### **Transparência do processo de recrutamento e selecção**

Em relação a esta categoria temática, 93,3% dos entrevistados afirmaram que não havia transparência no processo de recrutamento e selecção de pessoas para o estabelecimento, porque segundo eles, não há igualdade no tratamento, isto é justa e transparência. O recrutamento é feito com base na filiação político-partidária, amizades, bem como nepotismo, porque são recrutados filhos de chefes e amigos mais próximos independentemente das suas formações e qualificações profissionais como ilustra o seguinte depoimento:

*Se existisse um processo de recrutamento e selecção conduzidos de forma transparente e obedecer todos os requisitos, procedimentos, métodos e técnicas de selecção baseado no modelo*

*estratégico de gestão de recursos humanos actual, podia apurar técnicos, profissionais com capacidade e qualidade desejáveis, caso não pode apurar técnicos não qualificados para ocupar e ou preencher vagas que o seu desempenho não será desejável. Isto é com fraca provisão de serviços, caracterizada pela demora e atendimento insuficiente, que se não for ultrapassado, pode manchar a imagem e reputação do hotel, consequentemente reduzindo a clientela e o rendimento (E1).*

*No processo de recrutamento e selecção não há transparência nem justiça, a selecção do pessoal é feita através de laços familiares e de*

*amizades, se o estabelecimento estivesse a usar um processo de recrutamento, selecção genuína de acordo com as orientações estratégicas de gestão dos recursos humanos e como orienta a legislação moçambicana, teria quadros altamente competentes e de qualidade, mas o que se verifica é o contrário, fraca provisão de serviços que pode manchar a imagem institucional do estabelecimento (E18). [...] não há rigor no processo de selecção e recrutamento, e é caracterizada por uma série de irregularidades que chocam com os valores humanos e como consequência disso, compromete o profissionalismo,*

*qualidade de prestação de serviço, desde a mais simples até a complexa, refiro-me de serviços de cozinheiro, empregados de andares e quartos, recepcionista, cavista, ecónomos, governantas, bem como empregado de mesas e balcão. Além do mais, a maioria de candidatos apurados tem influencia* (E23).

*Não há transparência, uma vez que o processo de recrutamento e selecção realizado não obedece requisitos e procedimentos plasmados nos manuais de gestão actual dos Recursos Humanos e na lei moçambicana* (E30).

Questionaram-se aos entrevistados em relação à divulgação das matérias e ou conteúdos das provas ou entrevistas, métodos e critérios de selecção no concurso, 93,3% foram unânimes em afirmar que não existe a divulgação dos métodos e critérios de

selecção. As instâncias turísticas, para poderem ultrapassar esta situação, devem começar por recrutar um Gestor dos Recursos Humanos com formação Superior, experiência profissional que esteja em altura de reestruturar e montar um sistema de gestão baseado na competitividade

### **Considerações Finais**

Este estudo teve como objectivo analisar o processo de recrutamento e selecção usado num estabelecimento turístico na cidade de Nacala-Porto. Observou-se que não havia o uso diversificado das técnicas e meios de recrutamento do pessoal, o que limita uma alta concorrência entre os candidatos, ou seja, a maioria das vagas era publicada verbalmente. Essa prática infringe a legislação moçambicana que prevê uma série de meios que devem ser usados nesse processo.

O modo como são anunciadas as vagas pode estar a dificultar o acesso e a participação de forma justa e transparente ao concurso de candidatos com melhores qualificações e competências. Assim, importa lembrar que a vantagem competitiva de qualquer organização está directamente ligada à sua capacidade de identificar “o homem certo para o lugar certo”, isto é, encontrar profissionais capazes de desenvolverem e

implementarem funções exigidas pelo cargo ou vaga para a qual concorrerem (Chiavenato, 2009). Em suma, o recrutamento e a selecção do pessoal é um instrumento de gestão e de avaliação muito importante para qualquer organização. Quando for excelentemente gerido, poderá produzir resultados e rendimentos tanto para o empregador, como para o empregado.

Este estudo apresenta algumas limitações. A mais importante é por envolver uma amostra não probabilística e ser realizado em um estabelecimento turístico, o que não permite a generalização dos seus resultados. Neste contexto, sugere-se a realização de futuras pesquisas envolvendo diversos estabelecimentos turísticos (hoteleiros e de lazer) situados em diferentes pontos da província de Nampula ou de Moçambique.

### Referências

- Araújo, G. C. & Dias, E. M. (2008). Estudo sobre os processos de recrutamento e seleção em agroindústrias: uma análise em dois estudos de casos. *XLVI Congresso da Sociedade Brasileira de Economia, Administração e Sociologia Rural*. Rio Branco-Acre, 20 a 23 de Julho.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Chiavenato, I. (2006). *Recursos Humanos: O capital Humano das Organizações*. São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2009). *Desempenho Humano nas Empresas*. São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de pessoas* (3. ed, Rev. e Atual.).Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4. ed.). Barueri, SP: Manole.
- Faissal, R., Passos, A. E. V. M. & Mendonça, M. C. F. (2009). *Atração e seleção de pessoas*, (2. ed.). Rio de Janeiro: FGV.
- Gil, C. A. (1994). *Administração de Recursos Humanos: um enfoque profissional*. São Paulo: Atlas.
- Gil, A. C. (1999). *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas
- Gil, A. C. (2007). *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas.
- Gil, C. A. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*, (6. ed.). São Paulo: Atlas.
- Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto que aprova a Lei do Trabalho. Maputo: Boletim da

Republica de Moçambique, I Série, n°  
31.

Marras, J. P. (2000). *Administração de Recursos Humanos: do estratégico ao estratégico*. São Paulo: Futura.

Minayo, M. C. S. (2014). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 14 ed. Petrópolis: Vozes.

Ribeiro, A. L. *Gestão de pessoas*. São Paulo: Saraiva, 2005.

Xavier, C. A. (1995). *Introdução a Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: RH.

**O IMPACTO DA FORMAÇÃO DE PROFESSORES NA MELHORIA DO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM DE ALUNOS COM NECESSIDADES EDUCATIVAS ESPECIAIS – ESTUDO DE CASO DE UMA ESCOLA PRIMÁRIA COMPLETA EM NAMPULA**

THE IMPACT OF TEACHER EDUCATION ON IMPROVING THE TEACHING AND LEARNING PROCESS OF STUDENTS WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS - CASE STUDY OF A COMPLETE PRIMARY SCHOOL IN NAMPULA

Jaime Murambire<sup>18</sup>

**Resumo**

No mundo de hoje, encontramos, nas escolas regulares, a orientação para incluir as crianças com necessidades educativas especiais. A Conferência de Salamanca sobre a Educação para as Necessidades Especiais endossou a ideia da educação inclusiva (UNESCO, 1994). Entende-se como Necessidades Educativas Especiais (NEE) o direito de todos os alunos a uma educação na escola regular, passando a abranger todas as crianças. Pretendia-se com este artigo, analisar se a formação dos professores pode melhorar o processo de ensino e aprendizagem de alunos com NEE, nas Escolas Primárias Completas, na cidade de Nampula. Para a efectivação do estudo usou-se a entrevista semi-estruturada e análise documental como técnicas de recolha de dados. De modo a sustentar o estudo, optou-se por metodologia com enfoque para uma abordagem qualitativa e estudo de caso. A constatação a que se chegou foi de que os professores que leccionam as aulas a crianças com NEE a nível da cidade de Nampula não têm formação ligada à área em que trabalham. A outra constatação a que se chegou foi de que os alunos nestas escolas não têm bom aproveitamento pedagógico ao longo dos trimestres o que demonstra baixos níveis de aprendizagem e que pode comprometer posterior continuação de estudos. Outrossim, o estudo chegou à constatação de que terminado o ensino primário e secundário, o aluno não tem continuidade para o ensino superior a nível da cidade de Nampula. Para terminar sugere-se que a instituição de tutela desencadeie algo para que possamos contornar este obstáculo.

**Palavras-chave:** Formação de Professores; Necessidades Educativas Especiais; Processo de Ensino e Aprendizagem.

---

<sup>18</sup> Docente na Universidade Rovuma – Nampula. Doutorado em Ciências da Educação – Especialidade Administração e Organização Escolar, pela Universidade Católica Portuguesa – Porto. E-mail: [murambirej@gmail.com](mailto:murambirej@gmail.com)

### Abstract

In today's world, we find guidance in regular schools to include children with special educational needs. The Salamanca Conference on Education for Special Needs endorsed the idea of inclusive education (UNESCO, 1994). Special Educational Needs (SEN) is understood as the right of all students to an education in the regular school, now covering all children. The aim of this article was to analyze whether teacher training can improve the teaching and learning process of students with SEN, in Primary Schools, in the city of Nampula. To carry out the study, semi-structured interviews and document analysis were used as data collection techniques. In order to support the study, a methodology with a focus on a qualitative approach and case study was chosen. The finding was that the teachers who teach classes to children with SEN at the level of the city of Nampula do not have training related to the area in which they work. The other finding that was made is that the students in this school do not have a good pedagogical performance throughout the quarters, which can compromise their learning and further study. In addition, the study found that after primary and secondary education, the student does not continue with higher education in the city of Nampula. To conclude, it is suggested who rightfully devises something to overcome this obstacle.

**Keywords:** Teacher Education; Special Educational Needs; Teaching and Learning Process.

### Introdução

As pessoas com deficiência, por muito tempo, foram mantidas segregadas e muitas vezes isoladas dos outros. No mundo de hoje, encontramos, nas escolas regulares, a orientação para incluir as crianças com necessidades educativas especiais. A Conferência de Salamanca sobre a Educação para as Necessidades Especiais endossou a ideia da educação inclusiva (UNESCO, 1994).

Em Moçambique, a Constituição da República consagra direitos aos portadores de deficiência no seu artigo 37º, que diz “os cidadãos portadores de deficiência gozam

*plenamente dos direitos consignados na Constituição e estão sujeitos aos mesmos deveres...*”.

Para além destes direitos, a Constituição da República de Moçambique (CRM) preconiza a educação como dever de todo o cidadão, incluindo a formação contínua e a igualdade de acesso a todos os cidadãos no gozo deste direito.

É nesta esteira deste pensamento, que nos levou a pesquisar sobre as crianças com NEE na cidade de Nampula. Entende-se como Necessidades Educativas Especiais (NEE), o direito de todos os alunos a uma educação na escola regular, passando a abranger todas as

crianças e jovens cujas necessidades envolvam deficiência ou dificuldades de aprendizagem (UNESCO, 1994).

Em Moçambique em geral, e em Nampula, em particular, encontramos muitas crianças, afectadas por NEE, espalhadas pelas Escolas Primarias Completas (EPC) desta cidade ou em turmas especiais ou ainda em escolas inclusivas, a terem aulas com professores sem nenhuma qualificação para o efeito, ou seja, sem nenhuma formação para leccionar crianças com necessidades educativas especiais.

Pretendia-se, com este artigo, analisar se a formação dos professores pode melhorar o processo de ensino e aprendizagem de alunos com NEE, nas Escolas Primarias Completas, na cidade de Nampula.

### **Metodologia**

Para a efectivação do estudo usou-se a entrevista semi-estruturada e análise documental como técnicas de recolha de dados. De modo a sustentar o estudo, optou-se por metodologia com enfoque para uma abordagem qualitativa.

Antes porém, convém recordar que, a pesquisa documental visava analisar a formação dos professores que leccionam os alunos com NEE. Segundo Marconi e Lakatos (2002:63), “pesquisa documental é que a fonte de colecta de dados está restrita a documentos,

escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias, na qual podem ser recolhidas no momento em que o fato ou fenómeno ocorre, ou depois.”

Para Gil (2007), muitos dados importantes na pesquisa social provêm de fontes de “papel”, muitas vezes proporcionam ao pesquisador dados suficientemente ricos para evitar a perda de tempo com levantamentos no campo, se torna em muitos casos possível a investigação social a partir de documentos. E este estudo não foge à regra, optimizou este princípio para alcançar os objectivos.

A abordagem qualitativa, neste estudo, na perspectiva de Richardson (2010), permitiu descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interacção de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades de comportamento dos indivíduos.

Ainda segundo Richardson (2010:80), há situações que implicam estudos qualitativos, onde se identificam os seguintes aspectos: situações em que se evidencia a necessidade de substituir uma simples informação estatística por dados qualitativos.

Importa referir que, para a pesquisa qualitativa a fonte directa dos dados é o ambiente natural, constituindo o investigador um instrumento principal. A investigação é descritiva, os resultados da investigação contêm citações feitas com base nos dados para ilustrar e substanciar a apresentação, exige que o mundo seja examinado com a ideia de que nada é trivial, que tudo tem potencial para construir uma pista que nos permita estabelecer uma compreensão mais esclarecedora no nosso objecto de estudo e também esta investigação interessa-se mais pelo processo, do que simplesmente pelos resultados ou produtos (Bogdan & Biklen, 1994:47).

O uso desta abordagem, por um lado, permitiu obter dados descritivos mediante contacto directo e interactivo do pesquisador com a situação do objecto do estudo, por outro, procurou-se entender o fenómeno, dando-lhe uma interpretação dos aspectos constatados (Godoy, 1995). Outrossim, a pesquisa qualitativa preocupa-se com o processo social e não com a estrutura social e maior parte dos estudos são feitos no local de origem dos dados, e a presente pesquisa não foge à regra, tivemos que trabalhar com os instrumentos muito próximos que levaram a constatações muito próximas da realidade. Ela também não se preocupa com a

representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento da compreensão de um dado fenómeno. Para Vilelas (2009), os estudos qualitativos consideram que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objectivo e a subjectividade do sujeito, que não pode ser traduzido em números e não requerem o uso de métodos e técnicas estatísticas e ainda, tendem a analisar os seus dados indutivamente.

Optou-se também por um estudo de caso, pois, por um lado, consiste na observação detalhada de um contexto ou individuo, de uma fonte de documentos ou acontecimento específico (Merriam, 1988). E por outro, segundo Ponte (2006), é particularista, isto é, que se debruça deliberadamente sobre uma situação específica que se supõe ser única ou especial pelo menos em certos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico e, desse modo, contribuir para a compreensão global de um certo fenómeno de interesse. Este estudo tentou perceber se os professores têm formação na área que leccionam neste estabelecimento de ensino.

### **Resultados e Discussão**

#### ***A Escola, a Prática Docente e as crianças com NEE***

A escola é vista como um local onde os pais ou encarregados de educação mandam os seus filhos para aprenderem a ler e escrever entre outros valores.

Dados, colectados em função deste estudo, mostram que na cidade de Nampula existem estabelecimentos de ensino que acolhem crianças com NEE: a Escola Primária Completa 7 de Abril, Escola Primária Completa Parque Popular, a Escola Primária Completa Cerra da Mesa e o CREI (Centro de Recursos de Educação Inclusiva).

As três (3) Escolas Primárias Completas são estabelecimentos de ensino regular, com turmas com crianças sem NEE. Mas estão a funcionar, nestas escolas, em cada uma delas uma turma com crianças com NEE, chamada turma especial, com cerca de 20 a 25 crianças em cada turma. Há a referir que estes estabelecimentos de ensino são assistidos por professores formados para atender crianças sem NEE.

O quarto estabelecimento de ensino, acima mencionando, é o Centro de Recursos Educação Inclusiva (CREI), localizado pouco mais de 25 Km da cidade. Foi fundado em 2010, isto é, há 8 anos, lecciona alunos da Pré a 6ª classe, com regime de internato e externo, com alunos oriundos das zonas circunvizinhas. Portanto, é um centro inclusivo ou seja tem alunos com NEE e alunos sem NEE, assistidos

por 21 professores, dos quais dezasseis (16) mulheres e cinco (5) homens, 90% deles têm formação em psicologia e não na área de NEE.

A Educação é uma construção social onde a sociedade espera ter resultados dos futuros quadros na qual nalgumas vezes ficamos dependentes desta educação. Com a inclusão dos alunos com NEE nas escolas regulares, cabe ao docente gerir, adaptar ou organizar no sentido de levar a bom porto o PEA para todos os alunos.

Nóvoa (1991:13) defende que “os professores têm cada vez mais uma presença activa e intensa no terreno educacional”. É ao docente que compete assumir a tarefa de promover e desenvolver, para todos, um conjunto de competências de forma a dar valor educativo.

Parafraseando, se este docente, de quem esperamos esta tarefa, não tem formação para lidar com alunos com NEE, o que se pode esperar dele na sala de aulas em particular e - na sociedade no geral?! É importante e fundamental que se pautem por critérios de grande exigência na escolha das competências para que o docente não se comporte como um mero consumidor do currículo, mas sim, que desenvolva nos alunos capacidades e conhecimentos que lhes possam servir no amanhã, não só para a continuação dos seus

estudos como também para o mercado de trabalho.

Delors (2010:111) defende que “quando as crianças têm necessidades educativas especiais é a escola que compete fornecer ajuda e orientação especializada de modo que possam desenvolver os seus talentos, apesar das dificuldades de aprendizagem e das deficiências físicas”. Para o caso de Moçambique no geral, e da cidade de Nampula em particular, não é a escola que contrata o professor mas o Ministério de Educação e Desenvolvimento Humano ou seja, a Direcção Provincial de Educação e Desenvolvimento Humano. Mas mesmo assim, a escola tem um papel fiscalizador e de propor ao órgão de tutela no sentido de alocar docentes à altura de responderem o PEA com crianças com necessidades especiais, respondendo assim, a igualdade de direitos de toda criança portadora de deficiência plasmado na CRM.

Importa referir que, no local onde decorreu o estudo, aplicou-se a técnica da análise documental, tendo-se constatado que os docentes que lá existem, nenhum tem formação para o efeito, apenas foram capacitados ou participaram em seminários ligados ao PEA com crianças com NEE. Assim, para estes casos, quando há turmas de alunos com NEE, é necessário atender às

especificações de cada um, pois, cada um tem a sua deficiência e o docente juntamente com o outro colega de turma regular devem elaborar juntos de modo a ter em conta:

- As características do aluno com NEE: inclui a faixa etária, meio sócio económico em que se insere, potencialidades e interesse do aluno, áreas que revela dificuldades, integração nos diferentes espaços escolares, envolvimento dos pais ou encarregados de educação, envolvimento de outros técnicos e recursos necessários.

- O Plano Educativo Individual (PEI): consiste na identificação do aluno, resumo da história escolar, resumo das medidas anteriormente aplicadas, caracterização das potencialidades, nível de aquisição e dificuldades que apresenta, diagnósticos médicos e recomendações dos serviços de saúde, medidas do regime educativo a aplicar e sistema de avaliação.

- O Programa Educativo (PE): consiste nas competências que o aluno deve desenvolver nos conteúdos programáticos previstos no PEI, as metodologias a adoptar, os processos de avaliações do aluno, o nível de participação do aluno nas actividades educativas da escola, distribuição de diferentes tarefas previstas,

data e início de avaliações e assinatura dos intervenientes na sua elaboração.

Portanto, como se pode ver, este processo de lidar com aluno com NEE requer docentes com formação e experiência para o efeito. O docente de educação especial deve estar presente na elaboração do projecto curricular de turma, criando assim um trabalho de equipa, uma abordagem activa, a qual vai ser desenvolvida passo a passo atendendo à especificidade de cada aluno e à turma em si. Importa realçar também que, o docente deve dar importância ao trabalho em equipa e não ao trabalho individual, pois este faz com que o docente se centre em si próprio, no seu território, sem analisar adequadamente a sua intervenção e as dificuldades da turma.

Importa referir que, para além do ensino geral, existe cursos profissionalizantes no CREI, estamos a falar de carpintaria, electricidade básica, culinária, alfaiataria, informática e serralharia, onde os alunos acabam aprendendo fazendo, prontos para o mercado de trabalho.

Convém salientar que a nível da cidade de Nampula encontramos deficiência visual (DV), deficiência auditiva (DA), transtorno de fala (TF), deficiência física motora (DFM), problemas comportamentais (PC), deficiência de aprendizagem (DAp), deficiências múltiplas (DM). Das várias deficiências

apresentadas na cidade de Nampula predomina mais a deficiência auditiva com maior percentagem de alunos.

No que tange à continuidade dos estudos, uma vez que apenas temos na cidade de Nampula, EPCs até ao nível de 6ª classe, o estabelecimento de ensino em estudo não possui outras classes por forma a que no caso de conclusão da EPC, os alunos possam dar continuidade dos seus estudos, por exemplo para o ensino secundário geral 1º ciclo e 2º ciclo, ensino técnico profissional, estamos a falar de escolas técnicas e institutos técnicos profissionais, porque não até o ensino superior, pois, a CRM consagra este direito à educação inclusiva.

Um outro indicador que suporta ou ilustra a melhoria de ensino é o aproveitamento pedagógico. No estabelecimento de ensino em estudo, dados colectados apontam para 72% de aproveitamento registado no 1º trimestre deste ano, aspecto que manda dizer que não é dos melhores ao avaliar pela qualificação dos professores que leccionam turmas inclusivas.

As infra-estruturas adequadas constituem neste estudo algo que as escolas inclusivas precisam de melhorar, principalmente para os recursos humanos qualificados, para atingirem os objectivos preconizados. A par disso se pode dizer que o

direito destas crianças ainda está longe de ser materializado, apesar de constar da CRM, pois ainda estamos a caminho de uma educação que leve para uma aprendizagem e aquisição de conhecimentos, à semelhança de outras crianças sem NEE.

### ***A Família e as crianças com NEE***

A família constitui a célula base de uma sociedade. Entendemos por família como o primeiro núcleo onde o indivíduo inicia as suas experiências de interacção quer com os seus iguais quer com o mundo exterior.

Enquanto ser eminentemente social, o homem necessita de interagir em diferentes ambientes para se auto afirmar e, um dos primeiros locais é na família.

O estudo, como dissemos, foi efectuado num estabelecimento de ensino inserido numa sociedade, composta por várias famílias.

É consensual que, actualmente a mudança social é cada vez maior e mais rápida, resultado, no nosso entender, por um lado influenciado pelas tecnologias e por outro pela dinâmica da vida que, de certa forma afecta a estrutura familiar. Assim, quando numa destas famílias surge uma criança deficiente pode criar preocupação para os pais e ou encarregados de educação.

Pereira (1996:18) defende que “quanto mais grave for a deficiência da criança, maior será a angústia do agregado familiar, especialmente dos pais, perante uma situação nova, inesperada, desconhecida e perturbadora”. Os pais, para além de pensarem como resolver esta situação, ficam também preocupados em colocar o seu educando numa escola.

Assim, uma vez não identificada a escola e o Ministério não tendo pessoas habilitadas na matéria de identificar e reconhecer as crianças com NEE, elas vão crescendo e atingindo idade adulta sem saber ler nem escrever, que no nosso entender podiam servir para a sociedade noutras áreas. Portanto, não tendo professores formados na área torna-se mais difícil ter indivíduos para junto às famílias ou comunidades apurar crianças que estão necessitando de cuidados escolares especializados.

### **Considerações Finais**

A educação inclusiva é um tema que nos últimos tempos está a merecer muita atenção pelos estados membros da UNESCO. Em Moçambique, no geral e em Nampula em particular, temos escolas inclusivas que albergam muitas crianças da pré-escolar a 6<sup>a</sup> classe.

O estudo pretendia analisar se a formação dos professores pode melhorar o PEA de alunos com NEE na cidade de Nampula. Para efectivar este objectivo foram usadas as técnicas de entrevista semi-estruturada e a análise documental.

Dados constatados apontam para deficiente recursos humanos que ministram aulas às crianças com NEE ou seja, com a técnica de análise documental e a entrevista semi-estruturada efectuada, permitiu concluir que os professores que leccionam as crianças com NEE alguns não têm formação para o efeito. Aliado a isso, se concluiu também que os alunos nesta escola não têm bom aproveitamento pedagógico resultado de uma aprendizagem deficiente

Dado o nível de ensino que está a funcionar neste estabelecimento de ensino, de pré primária a 6ª classe, e sem perspectivas de aumentar os níveis subsequentes, o estudo chegou à constatação de que terminado o ensino primário completo, o aluno não tem oportunidades para continuar os seus estudos noutros níveis como são os casos do ensino secundário geral, ensino técnico profissional e até o ensino superior.

Para terminar, uma vez que temos alguns professores formados na área para leccionar alunos com NEE e tendo universidades na zona norte, sugere-se, por um

lado, que quem de direito crie curso de modo que se forme professores especializados para leccionarem os alunos com NEE e por outro, que o organismo de tutela, faça uma reflexão no sentido de tentar criar outros níveis subsequentes por forma a que os alunos depois de terminarem o nível secundário possam dar continuidade com os seus estudos.

### Referências

- Bogdan, R. C. & Biklen, S. K (1994). *Investigação qualitativa em educação: Uma introdução à teoria e aos métodos*. Portugal. Porto Editora.
- Constituição da República de Moçambique*, de 16 de Novembro de 2004.
- Convenção da Luta Contra os Direitos da Criança*. UNESCO. 1994
- Delors, J. E. (2010). *Educação, Um Tesouro a Descobrir: Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre a Educação para o Século XXI*. Porto: ASA.
- Gil, A.C. (2007). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo, 5ª edição, Editora Atlas.
- Godoy, A.S. (1995). *Pesquisa Qualitativa: Tipos Fundamentais*. S. Paulo. Atlas.

Marconi, M.A & Lakatos, E.M. (2002).

*Técnicas de Pesquisa*, São Paulo, 5ª edição, Editora Atlas.

Nóvoa, A. (1991) *Profissão professor:*

*colecção ciências da educação*. Porto: Porto Editora

Pereira, E.G. (1996). *As representações dos*

*professores de educação especial e as necessidades das famílias*. Lisboa: Secretariado Nacional de Reabilitação.

Richardson, R.J. (2010). *Pesquisa Social –*

*Métodos e Técnicas*. 3ª Ed. São Paulo. Editora Atlas S.A

Vilelas, J. (2009). *Investigação: Processo de*

*construção de conhecimento*. Lisboa. 1ª Ed. Edições Sílabo.

**RITOS DE INICIAÇÃO E A REPRODUÇÃO CULTURAL: UM ESTUDO SOBRE OS  
MACUAS DA CIDADE DE NAMPULA**  
INITIATION RITES AND CULTURAL REPRODUCTION: A STUDY ON THE MACUAS  
OF THE CITY OF NAMPULA

Denisse Kátia Soares Omar<sup>19</sup>

**Resumo**

O presente artigo tem como objectivo compreender a Reprodução Cultural dos Macuas, a partir da prática dos Ritos de Iniciação. A cidade de Nampula é bastante marcada por questões culturais, sendo a mais relevante a prática dos ritos de iniciação. Falar dos ritos de iniciação, entre os macuas, requer um exercício histórico, pois é uma prática bastante antiga e que passou por várias fases, momentos e contextos. Essencialmente, ritos de iniciação simbolizam a preparação do indivíduo para a vida adulta, pois durante o processo ocorre a transmissão de normas e regras que vão orientar a conduta dos indivíduos, principalmente, quando casados, o que reforça a ideia de que o homem é um ser social, isto é, produto do social e necessita de pontos de referência, modelos culturais para se orientar. Assim, neste artigo o foco é procurar olhar para os ritos de iniciação, como uma cerimónia de carácter tradicional e que tem a função de fazer a reprodução cultural na sociedade macua e que visa preparar o adolescente para a outra fase da vida, isto é, a fase adulta. Durante este estudo concluiu-se que na sociedade macua, os ritos de iniciação constituem uma etapa de formalização na educação iniciada na família. São uma regra de conduta obrigatória por imperativo de convivência social. Este estudo baseou-se em análises bibliográficas e documentais, das quais se procurou descrever os tópicos a partir dos materiais e documentos existentes nos arquivos da cidade, centrando-se principalmente na documentação que deu mais ímpeto e clareza à pesquisa.

**Palavras-chave:** Ritos de iniciação; Reprodução cultural; Macuas.

---

<sup>19</sup>Docente da Universidade Rovuma - Nampula, Faculdade de Letras e Ciências Sociais; Doutoranda em História de África Contemporânea. E-mail: [denissekatiaomar@gmail.com](mailto:denissekatiaomar@gmail.com)

### **Abstract**

This article aims to understand the Cultural Reproduction of the Macuas from the practice of the Initiation Rites. The city of Nampula is very marked by cultural issues, the most relevant being the practice of initiation rites. Speaking of the initiation rites among the Macuas requires historical exercise, as it is a very old practice that has gone through several phases, moments and contexts. Essentially, initiation rites symbolize the individual's preparation for adulthood, as during the process there is the transmission of norms and rules that will guide the conduct of individuals especially when married, which reinforces the idea that the man is a social being, that is, a product of the social and needs reference points, cultural models to orient itself. Thus, in this article the central focus is to seek to look at initiation rites as a ceremony of a traditional character and that has the function of making cultural reproduction in macua society that aim to prepare adolescents for the other phase of life, that is, the adulthood. During this study it was concluded that in macua society, the initiation rites constitute a stage of formalization in education initiated in the family. They are a rule of mandatory conduct for the imperative of social coexistence. This study was based on a bibliographic and documentary analysis, where we sought to describe the topics from the materials and documents existing in the city's archives, focusing mainly on the documentation that gave more impetus and clarity to the research.

**Keywords:** Initiation rites; Cultural reproduction; Macua.

### **Introdução**

No presente artigo intitulado “ritos de iniciação e a reprodução cultural: um estudo sobre os macuas da cidade de Nampula”, procurou-se compreender como é que a prática dos ritos de iniciação contribuem para a reprodução cultural macua, no contexto urbano de Nampula olhando para os desafios do mundo actual. Os ritos de iniciação são aqui tratados como cerimónias de carácter tradicional e que têm a função de fazer a reprodução cultural na sociedade macua, visando preparar o adolescente para encarar a outra fase da vida, a fase adulta.

Para os macuas da Cidade de Nampula, os ritos de iniciação constituem um verdadeiro período de instrução e educação “sistemática” que serve para complementar aquilo que as crianças já tinham no contexto familiar e, porque o processo de socialização começa na família, ou seja, é na família onde ensinam aos adolescentes os usos e costumes dos macuas, nas cerimónias dos ritos de iniciação dá-se a devida continuidade.

Este artigo possui uma certa relevância histórica e social a partir do momento em que procura demonstrar a evolução cultural das comunidades tendo em conta o tempo e o

meio físico e social em que a mesma comunidade se encontra inserida; Como também, pelo facto de permitir compreender o processo de socialização, a construção e reconstrução da realidade social, por parte de uma colectividade, através dos seus ritos de iniciação ou cultura. Por outro lado, este estudo permite perceber a reprodução cultural num contexto urbano onde apresenta-se pertinente na medida em que, diferencia-se da maior parte dos estudos existentes, ao procurar abordar a questão dos ritos de iniciação.

O artigo procura demonstrar como a reprodução cultural através dos ritos de iniciação pode, de certa forma, conduzir as sociedades que actualmente estão viradas para a modernidade, a valorizar os seus hábitos e costumes em sociedades viradas para o desenvolvimento ocidental.

Em termo de metodologia, para realização deste estudo, recorreu-se a uma abordagem qualitativa, realizada a partir de consulta bibliográfica e documental, o que permitiu analisar, de forma eficiente e em curto tempo, a compreensão da reprodução cultural a partir dos ritos de iniciação na cidade de Nampula.

### **Operacionalização dos principais conceitos**

Para uma melhor percepção desta análise começa-se por apresentar alguns

conceitos considerados fundamentais para a pesquisa.

Os **ritos de iniciação** são apresentados por Osório (2015), como instituições culturais usados nas zonas centro e norte do país. Para esta autora, é comum afirmar-se que são constituintes dos direitos culturais, que são uma das importantes dimensões dos direitos humanos. As instituições culturais organizam os lugares e os papéis e as funções sociais que cada um deve ocupar na sociedade.

No presente artigo os ritos de iniciação são entendidos como um processo cerimonial pelo qual um indivíduo ganha uma nova posição social, ou seja, a passagem de um estado para o outro, da infância para vida adulta. Cujas características essenciais são a aquisição pelo indivíduo de uma nova série de deveres, direitos, obrigações e privilégios em virtude da sua mudança de estatuto. Os ritos de iniciação são entendidos também como sendo uma instituição de ensino que visa a formação dos iniciados e é fundamental nas relações sociais entre os indivíduos de uma determinada cultura, neste caso concreto na cultura macua.

Um outro conceito relevante para este artigo é o da cultura, que é determinante para a construção das identidades sociais. Isto é, numa determinada cultura as pessoas aprendem a reconhecer-se e a reconhecerem

os outros em termos de partilha de representação e práticas, desde a forma como se cumprimentam, como mostra a hospitalidade, como partilham uma refeição e, para ir mais a fundo, como pensam acerca da vida, do amor e da amizade.

A cultura é o conjunto de formas e expressões que caracterizam, no tempo e no espaço, uma determinada sociedade, no caso a sociedade macua. Desta forma, a cultura, analisada por Siliya (1996), é o conjunto de formas e expressões que se entendem e inclui os costumes, crenças, práticas comuns, regras, normas, códigos, religião, rituais e maneiras de ser que predominam na maioria das pessoas que a integram.

Geertz (2008) defende uma análise interpretativa da cultura, através de uma observação e descrição extremamente detalhadas, é possível extrair os significados por trás das acções dos indivíduos. Para este autor o conceito de cultura é essencialmente semiótico pois acredita que o homem é um animal amarrado a teias de significados que ele mesmo teceu, e assume a cultura como sendo essas teias e a sua análise procura interpretar o seu significado. O autor diz ainda que, a cultura é composta por estruturas psicológicas que guiam os comportamentos dos indivíduos, só é possível compreender a

acção do sujeito através da perspectiva cultural na qual ele está inserido.

A cultura faz parte do nosso íntimo, somos criadores e propagadores da cultura, de forma que a manifestamos de diversas maneiras. Neste contexto, Candau (2003) afirma que cultura é um fenómeno plural, multiforme que não é estático, mas que está em constante transformação, envolvendo um processo de criar e recriar. Ou seja, a cultura é, por sua vez, uma componente activa na vida do ser humano e manifesta-se nos actos mais corriqueiros da conduta do indivíduo e, não há indivíduo que não possua cultura, pelo contrário cada um é criador e propagador da sua própria cultura.

Um outro conceito bastante importante é o da tradição, que ajuda a perceber os contextos e momentos da reprodução dos ritos de iniciação. Olha-se para tradição neste artigo como um conhecimento que provém da transmissão oral de hábitos durante um longo período de tempo e que passa de geração em geração. A tradição inspira, muitas vezes, o respeito, simplesmente através da autoridade que nela se alicerça (tradicional). Representa normalmente o padrão de referência, sendo por isso particularmente respeitada pelos conservadores e, por outro lado, atacada por não conservadores como obstáculos à mudança. De qualquer modo, apenas as

crenças mais regidas são incapazes de ver a tradição como um processo crescente e cumulativo, e só as revoluções mais radicais tentaram romper completamente com todas as ligações ao passado. Portanto, tradição é o conjunto de ideias, sentimentos, costumes e aptidões transmitidos de geração em geração aos membros duma sociedade ou comunidade, quer através da linguagem verbal quer através dos próprios actos (Enciclopédia Universal, 1990).

Segundo Siliya (1996), este conceito foi utilizado por várias comunidades e até hoje se usa com bastante frequência. Na ideologia colonial este termo serviu para caracterizar comunidades atrasadas, primitivas, que comparadas com o desenvolvimento capitalista eram das mais estagnadas. Mas para este autor, este conceito actualmente é usado para designar aquelas sociedades com uma forma de vida oposta das sociedades modernas e também designa os hábitos e costumes dos povos remotos.

A tradição é também o conjunto de bens culturais que se transmite de geração em geração no seio de uma comunidade. Trata-se de valores, costumes e manifestações que são conservados pelo facto de serem considerados valiosos aos olhos da sociedade e que se pretende inculcar às novas gerações. A tradição, por conseguinte, é algo que se herda e que faz

parte da identidade cultural e social (Enciclopédia Luso Brasileira de cultura, 1974).

É de destacar que, ao se aprofundar o conceito de tradição, chega-se à conclusão de que, as tradições de todos povos do mundo constituem parte da sua cultura e estão interligadas e se transformam segundo as metamorfoses que ocorrem na vida social. Com isto pode-se dizer que sempre que a sociedade adquire um outro nível de desenvolvimento, as tradições incorporam novos elementos e correspondem a essência da vida dessa época.

À transmissão de conhecimentos pela via tradicional chama-se Educação Tradicional, com ela, as crianças aprendem para vida e por meio da vida. Para Mondlane (1975) e Golias (1993) “a educação tradicional é aquela que é exercida no meio social de pertença da criança e normalmente faz a transmissão dos saberes locais. Nesta educação o indivíduo sofre uma tripla integração: pessoal, social e cultural”.

No que diz respeito à educação tradicional, neste estudo, será vista como um conjunto de ideias, sentimentos, crenças, hábitos, habilidades, toda a informação cultural que, ao longo da história, é transmitida de geração em geração, quer através da linguagem oral, gestual e, ou

escrita, quer através dos actos que possam identificar, de modo particular, os membros de uma sociedade ou de uma etnia (Bonnet, 1996).

Segundo Bourdieu e Passeron (2008), a reprodução cultural é um processo social pelo qual as culturas são reproduzidas através de gerações, sobretudo pela influência socializante de grandes instituições. A reprodução cultural faz parte também de um processo amplos de reprodução social através do qual sociedades inteiras e suas características culturais, estruturais e ecológicas são reproduzidas por um processo que invariavelmente envolve certo volume de mudanças. Na linguagem comum deste artigo a reprodução cultural diz respeito à renovação da cultura ou das relações sociais, sem que haja grandes modificações mesmo com a interferência da modernidade.

A **modernidade** é um conceito bastante importante para este trabalho, pois permite fazer uma comparação entre as sociedades tradicionais e modernas. Para Giddens (1998), a modernidade constitui-se a partir da rejeição da tradição, embora esta mesma tradição tenha persistido em muitas esferas da vida. A modernidade pode ser vista como um período de tempo que se caracteriza pela realidade social, cultural e económica vigente. É um conceito que também se aplica a

diversos campos estética, religião, ciência e vida quotidiana. Para a cultura, diz respeito à liberdade e permissividade em vez de regras e preceitos que se transmitem de geração em geração (Enciclopédia Luso Brasileira de Cultura, 1974).

O conceito de reprodução cultural apresentado por Bourdieu e Passeron (2008) e o de modernidade de Giddens (1998), neste artigo acabam tendo uma ligação estreita a partir do momento em que esta reprodução cultural que se procura trazer neste estudo ocorre na sociedade macua moderna que aos poucos vai modernizando a tradição acrescentando elementos que comprometem a integridade das práticas culturais. Logo, esta reprodução ocorre de forma deficiente. As instituições sociais mais antigas procuram a todo custo manter a reprodução da prática dos ritos numa sociedade completamente dominada pelo modernismo, tarefa que não tem sido fácil.

Um último conceito que se associa a este trabalho é o de instituição social que na linguagem comum é o conjunto de regras e procedimentos padronizados, reconhecidos, sancionados e aceites pela sociedade, e que possui um enorme valor social. Nada mais é do que ser o fomentador da ordem dentro das sociedades, através da qual o indivíduo se estabiliza.

Neste estudo a instituição social é de grande importância, pois ajuda na organização da vida social. A instituição social que se destaca aqui é a família, que é vista como um campo de aprendizagem das normas, valores, modelos de comportamentos, conhecimento e significados da cultura de uma comunidade (macua) que contribui para a reprodução cultural de uma comunidade e manutenção da ordem social (Enciclopédia Universal, 1990).

### **Abordagens a volta da reprodução cultural nos Ritos de Iniciação**

Neste ponto pretende-se fazer uma revisão das abordagens à volta dos ritos de iniciação com base nas várias teorias que existem à volta deste estudo num contexto urbano, tendo como teoria de base abordagens ligadas à tradição e à modernidade, aos ritos de iniciação feminino e masculino.

Alguns autores defendem que a modernidade e a tradição estabelecem combinações em diferentes contextos sociais concretos, o que faz com que as tradições se revertam no decurso do tempo, dando lugar ao processo de desconstrução das tradições.

Para tal temos a abordagem de Giddens (1997), que quase sempre se coloca em oposição a tradição. Para este autor, a tradição é uma orientação virada para o

passado, de tal forma que o passado tem uma influência muito forte sobre o presente e o futuro. Ela também pressupõe persistência, ou seja, uma prática que tem uma integridade que resiste ao tempo. Por isso, a autenticidade e a integridade dos elementos muito importantes para definir a tradição, como tal. Logo, a tradição tem como características que a definem, o ritual e a sua reprodução, estão ligados à memória colectiva de um grupo que se baseia em práticas sociais.

De acordo com Giddens (2001), é mito pensar que as tradições são impenetráveis à mudança, elas evoluem com a passagem lenta do tempo, mas também podem ser transformadas de maneira rápida. Assim, as tradições são inventadas e reinventadas por toda a parte. Portanto, Giddens (1997), na ordem pós-tradicional, mesmo na mais modernizada das sociedades actuais, as tradições não desaparecem totalmente mas em alguns contextos elas florescem, ou mesmo, ocorre o processo de destradicionalização. Com o surgimento da modernidade os espaços tornaram-se cada vez mais vazios e penetrados por influências sociais e culturais distantes, numa articulação entre o local e o global. Mas este surgir da modernidade certamente não significou o desaparecimento do ritual colectivo.

Esta abordagem teórica de Giddens (1997) é articulada neste trabalho, tendo em conta que os ritos de iniciação constituem uma prática tradicional da comunidade macua, que inserida num contexto urbano modernizado reinventa-se, alterando algumas características específicas aos mesmos ritos, a significação atribuída aos ritos de iniciação ganha novas formas e conseqüentemente influencia o processo de reprodução cultural da comunidade em causa.

Os ritos de iniciação estão ligados à tradição da comunidade ou à memória colectiva do povo e no relacionamento entre o moderno e o tradicional, em alguns momentos as tradições não desaparecem totalmente, nem se mantem intocáveis e impenetráveis às mudanças, mas sim ganham novas formas, remodelam-se reinventando-se em função das influências urbanas modernas trazidas para a comunidade local.

Rangel (1999), em torno dos ritos de iniciação, faz uma abordagem acerca das comunidades indígenas, e afirma que o problema comum das sociedades é a passagem da infância para a vida adulta, isto é, a formação da pessoa requer de cada sociedade um conjunto de práticas ou rituais associadas à sua cultura. A formação das crianças é uma forma de prepará-las para os papéis sociais que assumirão no futuro. E esta formação é

uma capacitação dos papéis e funções referentes ao sexo ao qual pertencem. Para contemplar a socialização, essa passagem é realizada através de um ritual de iniciação que é um dos mais importantes de quase todas as sociedades.

Madeira (2006), no seu estudo sobre o ritual de iniciação feminino da etnia Kamayura, localizada no Alto-Xingu, no Estado de Mato Grosso, tinha como objectivo compreender a relevância social e simbólica do ritual de iniciação feminino, que consiste na reclusão feminina, para a cultura Alto-Xinguana. Esse ritual tem a sua importância na construção social da mulher Kamayura que se baseia no cuidado com o corpo e domínios das técnicas artesanais. A reclusão feminina representa um momento de transformações fisiológicas e psicossociais, em que as raparigas aprendem a executar as actividades domésticas. Dentro deste contexto a autora, salienta que o papel social do ritual de iniciação feminino exterioriza as mudanças ocorridas no corpo da mulher para dar lugar à apresentação social da nova mulher.

Para Humbane (2008), o ritual de iniciação constitui um momento em que, os indivíduos que o praticam, afirmam suas identidades, visto que desde a preparação até a realização do ritual convocam vários elementos que os tornam conscientes de si

mesmos e de pertencerem a um grupo, com uma tradição que deve ser seguida. Este ritual constitui um momento de aprendizagem, em que os mais novos aprendem dos mais velhos, os usos e costumes do seu grupo. Por isso, o ritual é um espaço onde são afirmadas as identidades dos indivíduos.

No seu estudo sobre os ritos de iniciação e suas transformações sociais no planalto de Moeda entre 1924-1994, Ngole (1996) procura mostrar como os ritos de iniciação masculinos se conservaram como instituição fundamental nas relações sociais entre os macondes, assim como procura analisar o modo pelo qual os ritos de iniciação se mantiveram como instituição central de reprodução das relações de poder entre as comunidades macondes, apesar das influências da ocupação colonial e da igreja católica. Este autor defende que os ritos de iniciação representam uma prática positiva para a estabilidade e manutenção da ordem social na comunidade. É que, apesar das pressões exercidas pela ocupação colonial, a igreja católica e a independência, os ritos de iniciação continuam a existir mesmo com alguns desvios relativos à tradição. Esta persistência dos ritos de iniciação na etnia Maconde é para garantir a manutenção e a reprodução das relações de poder.

Berger e Luckmann (2004) consideram os ritos de iniciação como uma instituição, forjada pelos próprios indivíduos. Os ritos de iniciação, como instituição, tipificam as acções dos indivíduos, passando a controlar a conduta dos mesmos, na medida em que possui padrões de conduta previamente estabelecidos, vistos que as instituições/ritos de iniciação são partilhados e acessíveis a todos membros da comunidade.

Os ritos de iniciação, vistos como iniciação, exigem uma legitimação, ou seja, possuem um carácter legitimador, na medida em que explicam e justificam a cultura macua, de geração em geração através de ensinamentos ou transmissão de conhecimentos. Neste caso os ritos de iniciação legitimam-se através de explicações e justificações baseadas em diversos conhecimentos caracterizados por uma carga valorativa.

Portanto, para estes autores, os ritos de iniciação legitimam – se de várias formas, através de um sistema de objectivações linguísticas que é transmitida, como é o caso de costumes, tradições, segredos das comunidades entre outros. Mas também a legitimação dos ritos de iniciação dá-se de teorias explicativas em termos de um conjunto de conhecimentos que são transmitidos, mas devido à sua complexidade, são confiadas

algumas pessoas especialistas, como é o caso dos anciãos, guardiães e, finalmente, os ritos de iniciação possuem um universo simbólico bastante peculiar, que constitui um nível fundamental de legitimação dos ritos de iniciação ou da ordem institucional, em que um conjunto de símbolos possui significações.

### **A importância dos Ritos de Iniciação na sociedade macua**

Os ritos de iniciação têm uma importância relevante na sociedade macua, a partir do momento em que eles são praticados sistematicamente e conferem um lugar social ao mesmo tempo que, propagam valores culturais entre os indivíduos.

Segundo Medeiros (2007), os ritos de iniciação, ao fazerem parte da cultura do povo macua, eram/são o principal veículo de transmissão de valores morais, cívicos e culturais para as novas gerações. Nesta sequência, Golias (1993) argumenta que a iniciação representa uma instituição de capital importância para a instrução e educação do indivíduo. Esta iniciação compreende os fundamentos da vida social, nomeadamente os valores culturais, costumes e tradições.

Os macuas consideram a vida como uma sagrada dádiva de Deus e, portanto, da responsabilidade de quem a recebe, que não

deve deixar terminar nele, pois tem a obrigação de transmiti-la a novos seres, para que continue a existir de geração em geração. Por este motivo, as várias ramificações que constituem o Povo Macua tratam de maneira especial a vida, nas suas múltiplas facetas, o que se manifesta através da celebração dos variados rituais respeitantes à gravidez, ao nascimento, a purificação, à iniciação para a vida adulta, ao casamento, à paternidade e maternidade, à morte e ao estado do ser humano após a vida terrena. As cerimónias dos ritos de iniciação serviam essencialmente para inculcar nas mulheres e nas raparigas a não transgressão de certos valores pois seria indigna e perdia a sua sorte.

Os ritos de iniciação são uma prática cultural indispensável para os macuas, mais que na actualidade tem suscitado muitos debates, pois algumas comunidades e entidades alegam que estes são causadores de certas vulnerabilidades por parte das mulheres, pois contribuem para as desistências escolares e para a inferiorização da própria mulher na sociedade. Esta é uma situação que se conjuga com o tipo de educação que as raparigas e mulheres recebem durante a realização desta prática.

### **A Reprodução dos Ritos de Iniciação como prática cultural**

Tradicionalmente, o tipo de prática cultural mais destacado na sociedade Macua sempre foi o de ritos de iniciação, tanto para homens como para mulheres. Segundo Medeiros (2007), uma perspectiva culturalista que trespassa a maioria dos escritos etnográficos sobre os ritos entre os macuas, a iniciação da puberdade era o verdadeiro nascimento do “ser”, significando a passagem por uma morte simbólica do ser provisório pela mudança do seu corpo e por um novo nascimento. O ser humano não começava a existir realmente senão no momento em que adquiria a sua plena e consciente maturidade e a capacidade de participar de modo responsável na vida social e cósmica do seu grupo.

A reprodução cultural dos ritos é feita nas instituições sociais existentes na sociedade, ou seja, a ida a cerimónia dos ritos de iniciação é feita para os rapazes após os primeiros sinais de puberdade biológica e para as raparigas depois da primeira menstruação. A duração dos ritos varia conforme as comunidades ou famílias (Osório, 2015). Para Rangel (1999), os ritos de iniciação masculino e feminino são diferentes, na medida em que, para as raparigas, a primeira menstruação é indicativo do momento em que o ritual deve acontecer, ouvem muitas histórias com as mulheres mais velhas. Enquanto para os

rapazes, resumem-se num conjunto de provas físicas e emocionais, aprendizagem dos valores e crenças da sua sociedade.

Para as raparigas, os ritos de iniciação significam o respeito, que se traduz principalmente em obediência ao marido em conformidade com diferentes formas de violência. Uma rapariga que tenha sido sujeita aos ritos é preparada para servir. Este servir vai desde a realização dos trabalhos domésticos, principalmente aqueles que estão directamente relacionados com o bem-estar dos homens (cozinhar e preparar a água para banho até à obrigação de pedir autorização do parceiro para o exercício de qualquer actividade). As raparigas aprendem a não ter escolhas, a subordinarem-se aos desejos de seus homens, como estudar ou trabalhar fora de casa à vontade do parceiro (Medeiros, 2007; Osório, 2015).

Segundo Gallo (1988), os ritos de iniciação masculinos são mais complexos e longos do que os femininos, isto porque os masculinos são entendidos como um processo formativo, momentos que são também de transmissão de saberes de conhecimentos tecnológicos. Para Viegas (2012), mediante os ritos de iniciação, o rapaz aprendia a ser “homem”, aprendia os cuidados e normas a observar em relação à mulher nos seus delicados momentos de vida feminina.

No que diz respeito à reprodução dos ritos de iniciação na cidade, pode-se dizer que os mesmos ainda são praticados, mas tornam-se cada vez menos comuns entre as pessoas residentes na zona urbana da Cidade de Nampula. Conforme o Relatório da CMI (2009), esta situação é particularmente verificada entre os agregados familiares chefiados por mulheres, isto deve-se, em parte, ao desencorajamento dos líderes religiosos, e desta forma também pode ser interpretado como um crescente cepticismo entre os agregados familiares chefiados por mulheres no que respeita às implicações de tais ritos, ou seja, na medida que o tempo passa a execução dos ritos é escassa, por outra, os mestres ou anciãos que realizam as cerimónias cobram cada vez mais, em termos monetários e, muitas destas famílias, que praticam estes ritos, têm um fraco poder económico, residindo, muitas delas, em zonas periurbanas, o que faz com que muitas requeiem esta prática para o segundo plano ou até mesmo para o terceiro plano.

Portanto, no Relatório da CMI (2009), esta prática foi também duramente combatida por parte das autoridades locais, pois acredita-se que a mesma se associa à sexualidade, gravidez e aos casamentos prematuros. Isto porque muitos (rapazes e raparigas) acreditam que por ter passado pelos ritos de iniciação já

têm maturidade suficiente para terem relações sexuais, o que, de certa forma, causa a gravidez precoce e como consequência é frequente observar, pela cidade, raparigas grávidas aos 15, 16 anos de idade, associa-se a esta situação os casamentos prematuros, comprometendo desse modo o seu futuro.

### **Considerações Finais**

Neste artigo intitulado ritos de iniciação e a reprodução cultural em Nampula, constou-se que na sociedade macua, os ritos de iniciação constituem uma etapa de formalização na educação iniciada na família. São uma regra de conduta obrigatória por imperativo de convivência social. Verificou-se ainda com este estudo que a reprodução cultural dos ritos não ocorre de forma costumeira, pois, com o tempo as sociedades vão adquirindo elementos culturais modernos, o que de certa forma comprometem a reprodução cultural. Neste âmbito, a tradição fica comprometida com o modernismo que a sociedade vai adquirindo.

Nos ritos de iniciação, a jovem mulher aprende onde se situar na hierarquia da família e a distinguir as boas e más condutas em função do modelo cultural. Os ensinamentos proporcionados à mulher adolescente visam iniciá-la na vida adulta, isto é, prepará-la para

a sua integração no mundo dos adultos com todas as exigências do seu papel. Dos vários conteúdos, a jovem mulher aprende a cuidar do seu próprio corpo, cuidar da casa, do seu marido e das crianças. E o homem por sua vez aprende a ser provedor e a saber cuidar da sua família e sobretudo compreender a mulher. Conclui-se desta forma, que os ritos de iniciação são vistos como uma prática que reproduz e acentua as desigualdades sociais de gênero nas comunidades onde são praticados. E os mesmos são importantes para conservar os valores e para identificar as diferentes passagens ou mudança de *status* na vida dos indivíduos.

### Referências

- Berger, P. & Luckmann, T. (2004). *A construção social da Realidade*. Rio de Janeiro: editora Vozes, 2004.
- Bonnet, J. A. de Sá (2020). *Ethos Local e Currículo Oficial: educação autóctone tradicional macua e ensino básico em Moçambique*. São Paulo.
- Bourdieu, P. & Passenon, J. (2008). *A reprodução: elementos para uma teoria do Sistema de ensino*. Petrópolis: Vozes.
- Cipire, F. (1996). *Educação tradicional em Moçambique*. Maputo.
- Crespi, F. (1997). *Manual de Sociologia da cultura*. Lisboa: Editora Estampa.
- ENCICLOPÉDIA LUSO-BRASILEIRA DE CULTURA n.10 (1974). Lisboa: Verbo.
- ENCICLOPÉDIA UNIVERSAL (1990). Lisboa: Publicação Europa-América.
- Gallo, D. (1988). *Antropologia e colonialismo: o saber português*. Lisboa: Heptágono.
- Geertz, C. (2008). *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: LCT.
- Giddens, A. (1997). *Modernização Reflexiva: Política, Tradição e estética na ordem social Moderna*. São Paulo: Editora UNESP.
- Giddens, A. (2001). *O mundo na era da Globalização*. Lisboa: Editorial Presença.
- Giddens, A. (1998). *As consequências da modernidade*. São Paulo: UNESP.
- Gennep, A V. (1978). *Os Ritos de Passagem*. Petrópolis: Vozes.
- Golias, M. (1993). *Sistemas de ensino em Moçambique: Passado e Presente*. Maputo: Editora escolar.
- Humbane, J. H. J. (2008). *O papel do Ritual na construção da identidade: o caso do Ritual de Mhamba, 2008*. Monografia (Licenciatura em Antropologia) –

- Faculdade de Letras e Ciências Sociais, UEM.
- Humel, C. (1979). *A educação de hoje face ao mundo de amanhã*. Lisboa: edições António Ramo.
- Madeira, S. P. (2006). *Ritual de Iniciação no Alto Xingu: a reclusão feminina Kamayura*. In: Revista de Ciências Humanas. N. 40, Florianópolis.
- Medeiros, E. (2007). *Os senhores da floresta: Ritos de Iniciação dos rapazes macuas e lomués*. Porto: Campo das Letras.
- Mondlane, E. (1975). *Lutar por Moçambique*. Maputo: Nosso Chão.
- Mitchel, G. D. *Novo Dicionário de Sociologia*. Porto: Rés Editora, s/d.
- Ngole, S. G. *Ritos de Iniciação e suas transformações sociais no Planalto de Mueda entre 1924-1994*. Monografia (Licenciatura em História) – Faculdade de Letras e Ciências Sociais, UEM.
- Osório, C. & Macuácuá, E. (2013). *Os Ritos de Iniciação no contexto actual: ajustamento, rupturas e confrontos construindo identidades de género*. Maputo: WLSA.
- Osório, C. (2015). *Os Ritos de Iniciação: identidades femininas e masculinas e estruturas de poder*. Maputo: WLSA.
- Rangel, L. H. (1999). *Da infância ao Amadurecimento: uma reflexão sobre rituais de iniciação*. São Paulo: Pedrim.
- RELATÓRIO DE CMI. (2009). *Género e Pobreza no norte de Moçambique*. Norway: CMI.
- Siliya, C. J. (1996). Ensaio sobre a cultura em Moçambique. Maputo: CEGRAF.
- Tamele, V. & Vilanculo, J. (2002). *Algumas danças tradicionais da zona norte de Moçambique*. Maputo, ARPAC.
- Viegas, A. (2012). *Educação Tradicional Macua: Ritos de Iniciação (Rapazes e Raparigas)*. Nampula: Centro Catequético Paulo VI de Anchilo.



**REVISTA CIENTÍFICA**  
**SUWELANI**

UMA ALTERNATIVA PARA COMPARTILHAR  
COM A COMUNIDADE CIENTÍFICA  
SEUS RESULTADOS DE PESQUISA