



**UNIVERSIDADE  
KIMPA VITA**

**01 - 01 | 2023**

---

**A problemática de atribuição limitada do orçamento pelo Ministério de Economia e Finanças de Moçambique na contratação dos professores do Ensino Primário do 1º grau: caso da direcção da educação e desenvolvimento humano da cidade de Maputo (2015-2020)**

*The problem of the limited allocation of the budget by the Ministry of Economics and Finance of Mozambique in the hiring of primary education teachers of the 1<sup>st</sup> grade: case of the directorate of education and human development of the city of Maputo (2015 – 2020)*

**Fernanda Elizabete Matola Laranjeira | Aminosse  
Guilherme Afo**

---

**Versão eletrónica**

URL: <https://ciencia.unikivi.ao>

Data de publicação: 06-10-2023. Páginas: 12

**Editor**

RCI\_UNIKIVI

**Referência eletrónica**

Laranjeira, F. E. & Afo, A. G. (2023). A problemática da atribuição limitada do orçamento pelo ministério de economia e finanças de Moçambique na contratação de professores do Ensino Primário do 1º grau: caso da direcção de educação e desenvolvimento humano da cidade de Maputo (2015 – 2020). Revista da UNIKIVI.

Edição Temática: Ciências Sociais e Humanas. Número Especial – IVº Simpósio de Economia e Gestão da Lusofonia 2023. 01(01), 01-12.



## **A PROBLEMÁTICA DA ATRIBUIÇÃO LIMITADA DO ORÇAMENTO PELO MINISTÉRIO DE ECONOMIA E FINANÇAS DE MOÇAMBIQUE NA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES DO ENSINO PRIMÁRIO DO 1º GRAU: CASO DA DIRECÇÃO DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO HUMANO DA CIDADE DE MAPUTO (2015 – 2020)**

The problem of the limited allocation of the budget by the ministry of economics and finance of Mozambique in the hiring of primary education teachers of the 1<sup>st</sup> grade: case of the directorate of education and human development of the city of Maputo (2015 – 2020)

**Fernanda Elisabete Matola Laranjeira**

Instituto Superior Mutasa,

[fernandalaranjeira40@gmail.com](mailto:fernandalaranjeira40@gmail.com)

**Aminosse Guilherme Afo**

Instituto Superior Mutasa, Moçambique

[aminosseguilhermeafo@gmail.com](mailto:aminosseguilhermeafo@gmail.com)

### **RESUMO**

O Presente artigo é uma pesquisa exploratória e descritiva cujo objectivo é compreender a problemática da atribuição limitada do orçamento à Direcção da Educação e Desenvolvimento Humano da Cidade de Maputo (DEDHCM), pelo Ministério de Economia e Finanças (MEF), para a contratação de professores do Ensino Primário do 1º grau (EP1). O estudo é desenvolvido por duas metodologias: qualitativa e quantitativa. A abordagem qualitativa permitiu contacto, observação, recolha de opiniões e imagens e a pesquisa quantitativa transformou as informações em números ou percentagens. As linhas de abordagem são a expansão da rede escolar e promoção do Ensino Primário gratuito de 1ª a 7ª classe, estendido a partir de 2020 para 9ª classe, conforme o plasmado nos instrumentos de planificação nomeadamente: Programa Quinquenal do Governo (PQG), entre 2015 e 2019 e o Plano Estratégico da Educação (PEE) 2012 a 2019. Os resultados da pesquisa mostram que o orçamento limitado atribuído pelo MEF, para contratação de professores, resulta da fraca sensibilidade do MEF sobre os constrangimentos de turmas numerosas, que os professores e alunos enfrentam no ensino e aprendizagem. Neste contexto, a pesquisa concluiu que há necessidade da priorização da contratação de novos professores do EP1, pelo MEF através da atribuição do orçamento tendo em conta as metas planificadas, numa perspectiva de reduzir o rácio alunos por professor e evitar turmas numerosas e impulsionar o desenvolvimento do ensino e aprendizagem, particularmente nas primeiras classes.

**Palavras-chave:** planificação, contratação de professores primários e metas.

## ABSTRACT

The present article is an exploratory and descriptive research whose objective is to understand the issue of the limited allocation of the budget to the Directorate of Education for Human Development of the City of Maputo (DEDHCM), by the Ministry of Economy and Finance (MEF), for the hiring of teachers of 1<sup>st</sup> grade primary education (EP1). The study is developed using two methodologies: qualitative and quantitative. The qualitative approach allows contact, observation, collection of opinions and images and the quantitative research transforms the information into numbers or percentages. The lines of approach are the expansion of the school network and promotion of free Primary Education from 1<sup>st</sup> to 7<sup>th</sup> grade, extended from 2020 to 9<sup>th</sup> grade, as reflected in the planning instruments, namely: Government Five-Year Program (PQR), between 2015 and 2019, Strategic Education Plan (PEE) 2012 to 2019. The research results show that the limited budget allocated by the MEF for hiring teachers results from the poor sensitivity of the MEF on the constraints of large classes, which teachers and students face in teaching and learning. In this context, the research concluded that there is a need to prioritize the hiring of the new teachers of 1<sup>st</sup> grade, by the MEF through the allocation of the budget considering the planned goals, with a view to reducing the ratio of students per teacher and avoiding large classes and boosting development of teaching and learning, particularly in the 1<sup>st</sup> grades.

**Keywords:** planning, hiring primary teachers and goals.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo procura compreender a problemática da atribuição limitada do orçamento à Direcção da Educação e Desenvolvimento Humano da Cidade de Maputo (DEDHCM), pelo Ministério de Economia e Finanças (MEF), para a contratação de professores do Ensino Primário do 1<sup>o</sup> grau (EP1) na Cidade de Maputo (2015-2020). A abordagem deste artigo é feita em torno do método exploratório e descritivo, considerando em parte os planos do Governo e do sector nomeadamente: Programa Quinquenal do Governo 2015-2019, o PEE 2012-2019 e o Plano Operacional 2015-2018, que tornaram possível uma análise específica das necessidades planificadas de contratação de professores do EP1.

Neste processo, coloca-se como problema a desproporcionalidade entre as necessidades de contratação de professores e os limites orçamentais atribuídos pelo MEF à Direcção da Educação e Desenvolvimento Humano da Cidade de Maputo. Esta realidade constitui um problema da actualidade cuja solução carece, não só de debates e concertações institucionais, mas também, do conhecimento das consequências resultantes da insuficiência de professores na escola.

A contratação do professor é a chave para a aprendizagem dos alunos, para um processo de ensino eficaz. Por isso, é crucial termos professores em número suficiente, preparados, motivados, acompanhados e presentes na escola para leccionar e responsabilizados pelo desempenho dos seus alunos. Do mesmo modo, Chang & Radi (2003), defendem que no processo de Planificação deve-se obter, em particular, informações sobre os recursos educacionais necessários. Estes são estimados com base nos objectivos quantitativos e qualitativos definidos, expressos em termos operacionais.

## 2 ENQUANDRAMENTO TEÓRICO

### 2.1 Definição dos conceitos-chave

#### a) Planificação

Segundo Silva (1990), planificação é o processo de intervenção estratégica nos factores de mudança, procurando os consensos e as alianças necessárias à materialização dos planos, o que pressupõe a ampla participação de todos os interessados e uma efectiva transparência dos processos. Por outro lado, a planificação consiste em perspectivar o futuro: possível, provável e desejável. Neste contexto, a abordagem de Silva (1990) reveste-se de informações valiosas, ao mencionar os factores de mudança. Por isso, a DEDHCM elabora os planos de necessidades de professores, para melhorar a situação do ensino e aprendizagem, através da contratação de novos professores do EP1, o que pressupõe a redução do rácio aluno professor.

Diante do exposto, o estudo apresenta pontos de reflexão profundos, associados à planificação da contratação de professores, do papel do departamento dos recursos humanos e da motivação de todos os professores ao nível da cidade de Maputo.

### **b) Contratação de Professores**

O processo de contratação de professores no sector da educação é feito anualmente, através do recurso aos graduados dos Institutos de Formação de Professores, Educadores de Adultos e Escola de Professores de futuro para o EP1, nos termos de decreto nº 78/99 de 1 de Novembro, conjugado com os Decretos nº 35/2005, de 29 de Agosto e 57/2006, de 12 de Abril.

Neste contexto, realiza-se o concurso de acordo com o artigo 2 do decreto nº 78/79 de 1 de Novembro e o apuramento dos candidatos é feito com base na nota da conclusão do curso. Este processo inicia nas Instituições de Formação de Professores, através do preenchimento da ficha de pré-afecção por parte dos graduados, que a posterior serve de base para a sua colocação. De seguida, a contratação é feita em duas modalidades, a saber: modalidade por contratação e a modalidade por ingresso no aparelho de estado.

Neste debate, Chiavenato (2006) entende que a contratação é o processo de abertura de vaga numa organização, onde a área de Recursos Humanos procede o recrutamento. Para Araújo e Garcia (2009), para se chegar a excelência do recrutamento e selecção, é preciso saber quais as reais necessidades e como se deseja supri-las, no que abrange a carência de recursos humanos, e a partir daí tomar a decisão certa.

Nesta sequência, o Ministério de Educação no princípio da independência nacional, recrutava no final de cada ano escolar, graduados da sexta, nona e décimas primeiras classes e enviava-os às direcções provinciais (Mudiue, 1999).

### **c) Metas**

De acordo Marcondes (2017), são objectivos precisamente quantificáveis, que são planeados meticulosamente, considerando todos os factores necessários ao seu atingimento. Etimologicamente a palavra meta provém do grego meta, em seguida, prefixo elemento que indica algo posterior (metaplasia). Aquilo que se pretende alcançar, objectivo, finalidade, finalização de alguma coisa, termo, limite.

## **3 METODOLOGIA**

O presente estudo é pesquisa de campo, pois, desenvolveu-se no meio social, ou seja, na DEDHCM, onde decorre o processo de elaboração de planos de contratação de professores primários do 1º grau. Desta forma, foi possível aferir as necessidades do processo de contratação e o modo de como suprimir as suas lacunas.

### **3.1 Método de pesquisa**

O estudo aplica o método quantitativo que segundo Fonseca (2002), envolve a análise de números e dados, a partir de amostras populacionais. Por outro lado, é complementado pelo método qualitativo, que interpreta os factos sociais com a intervenção dos seres humanos, experientes sobre o objecto em estudo. Deste modo, procurar-se-á quantificar e qualificar as respostas dos inquiridos na DEDHCM acerca dos planos elaborados para a contratação de Professores.

### **3.2 Natureza de pesquisa**

A Pesquisa é empírica, segundo Demo (2000, p. 21) “trata da face empírica e factual da realidade, de preferência mensurável”. Por outras palavras, produz e analisa dados com o foco na resolução de problemas, construindo conhecimentos. Para o caso deste estudo, tratar-se-á do mapeamento de informações sobre os planos de contratação de professores do Ensino Primário.

### **3.3 Classificação do ponto de vista dos objectivos**

Quanto aos objectivos ou fins o presente estudo é exploratório e descritivo. Segundo Sellitz *et al.* (1965), o estudo exploratório é aquele que busca descobrir ideias e intuições, para uma familiaridade com o fenómeno pesquisado. Por outro lado, a pesquisa é descritiva, expõe as características de um fenómeno e estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza Vergara (2000).

### 3.4 Procedimentos Técnicos

No que concerne aos procedimentos técnicos, a pesquisa foi bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica na visão de Gil (2002), corresponde a uma análise feita a partir de livros, artigos, teses, anais de congressos, material da internet, entre outros. Por sua vez, a pesquisa documental é utilizada em estudos de casos, pois, exigem a colecta de documentos para análise (Marconi & Lakatos, 1996).

### 3.5 Métodos de Abordagem

O estudo adopta o método indutivo, pelo facto de este partir do particular para o geral. Portanto, parte de constatações particulares para chegar a leis gerais. De acordo com Lakatos & Marconi (2006), o método indutivo tem três etapas: observação dos fenómenos, descoberta da relação entre eles e generalização da relação.

### 3.6 População e Amostra

A população alvo deste trabalho, são os Gestores, técnicos e professores do Ensino Primário em exercício nos distritos Municipais de KaMpfumo, KaMavota e KaMubukwana, constituídos por um total de 1467 professores, deste número tomamos como amostra 83 indivíduos, correspondentes a 5,6 % do universo dos funcionários dos 3 Distritos, onde decorreu a pesquisa.

A amostra foi inclusiva e abrangeu 83 indivíduos, entre outros (8) gestores, (33) técnicos e (42) professores. No entanto, aplicou-se neste exercício alguns critérios, tais como: tempo de serviço, tipo de formação e funções ou cargos desempenhados no trabalho.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados reflectem o problema do estudo, relativo a desproporcionalidade entre as necessidades de contratação de professores e os limites orçamentais atribuídos pelo MEF à DEDHCM. Além disso, evidenciam a pergunta de partida sobre o papel dos gestores da educação, professores e alunos na gestão de turmas numerosas.

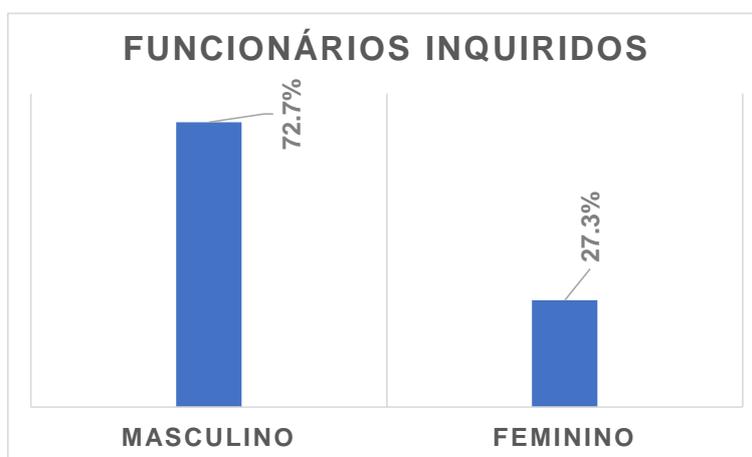
### 4.1 Perfil dos Funcionários

Os resultados reflectem o problema do estudo, relativo a desproporcionalidade entre as necessidades de contratação de professores e os limites orçamentais atribuídos pelo MEF à DEDHCM. Além disso, evidenciam a pergunta de partida sobre o papel dos gestores da educação, professores e alunos na gestão de turmas numerosas.

#### 4.1.1 Perfil dos Funcionários

**Figura 1**

*Género dos funcionários inquiridos*



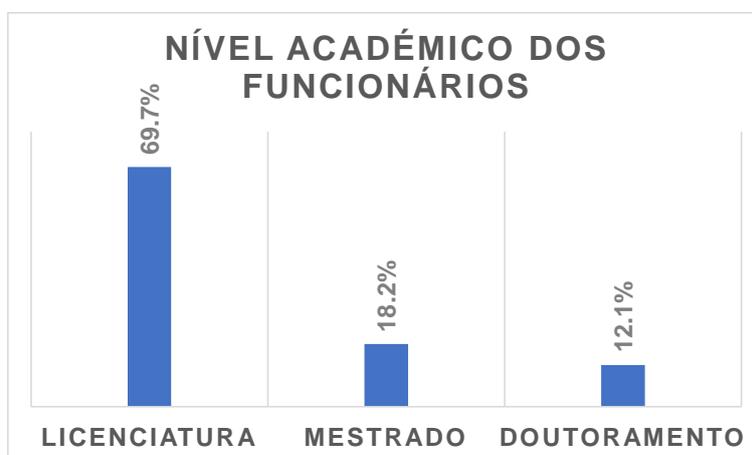
Fonte: Autores, 2020

Na figura 1, observa-se que dos 33 funcionários inquiridos no MINEDH e 24 na DEDHCM são do sexo masculino, o que representa 72,7 %, e 9 do sexo feminino o que representa 27,3 % do número dos funcionários. Entretanto, dos 33 inquiridos, 8 estão na faixa etária que varia entre 20 á 30 anos,

representando neste caso 24 %. 15 funcionários encontram-se na faixa etária entre 31 á 40 anos, correspondendo a 45 % e por último 6 funcionários estão na faixa etária com mais de 51 anos, representando 18 %.

**Figura 2**

*Nível de escolaridade dos funcionários inquiridos*

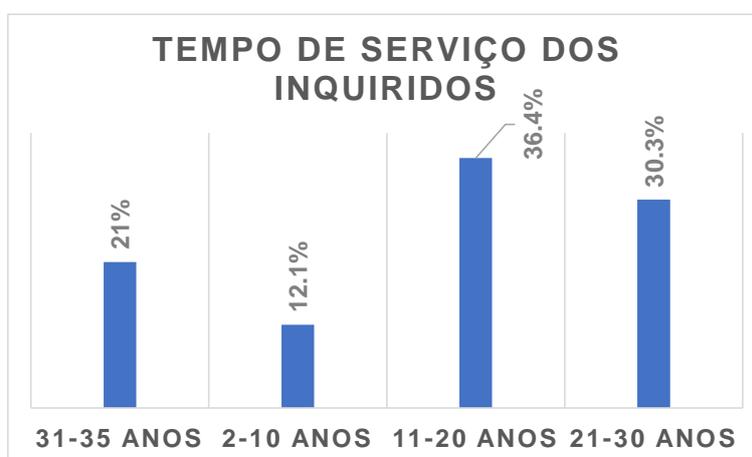


Fonte: Autores

De realçar que dos 33 inquiridos, do MINEDH e da DEDHCM, 4 tem o nível de doutoramento, representando neste caso 12,1 %, seguindo 6 com nível de mestrado correspondente a 18,2 %, por último, 23 funcionários têm o nível de Licenciatura, representando 69,7 % (Fig. 2).

**Figura 3**

*Tempo de serviço dos funcionários inquiridos*



Fonte: Autores, 2020

Nesta perspectiva, 4 funcionários estão no sector num período entre 2 à 10 anos, representando 12,1 %, seguindo de 12 entre 11 à 20 anos, ou seja, 36,4 %. Além disso, 10 estão entre 21 a 30 anos, representando 30,3 %, e 7 funcionários estão entre 31 à 35 anos, caso 21,0 %.

Entretanto, da análise feita concluímos que o nível central e o provincial não contratam funcionários, apenas recorrem à mobilidade de professores principalmente do Ensino Primário, com nível superior, longa experiência e bom desempenho. Este procedimento embora motivado por factores de restrições ou limitações de ordem financeira, para o recrutamento de quadros, enfraquece a qualidade de ensino, porque retira das escolas os melhores professores e deixa os problemáticos ou menos visionários no ensino. Depreende-se deste modo que parte dos problemas do sector estão associados aos recursos financeiros, com reflexos na contratação e consequentemente no ensino e aprendizagem.

Entretanto, a apresentação dos resultados da pesquisa obedece o seguinte ordenamento: resultado do inquérito do MINEDH, da DEDHCM e dos professores.

Resultado do inquérito por questionário orientado a gestores do MINEDH

**Tabela 1**

*Inquérito por questionário orientado aos gestores do MINEDH*

<b>Cargo ou função</b>	<b>Planificados</b>	<b>Realizados</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>%</b>
<b>Directores</b>	4	2	1	1	50
<b>Chefes Departamentos</b>	4	4	4	0	100
<b>Técnicos</b>	12	10	6	4	83
<b>Total</b>	20	16	11	5	80

Fonte: Autores, 2020

Em síntese, a tabela (1) mostra que metade dos gestores acederam ao inquérito por questionário, do qual se destaca a aderência total do número dos chefes de departamento planificados.

**Tabela 2**

*Resumo das respostas dos gestores do MINEDH*

<b>Questão</b>	<b>MINEDH</b>	<b>Homens</b>	<b>%</b>
1. Como é feito o processo de planificação de professores?	Em função das necessidades das escolas.	13	76
	Disponibilidade financeira.	4	24
2. Qual é o papel dos recursos humanos na gestão de contratação de professores do Ensino Primário?	Planificar e organizar o processo de contratação em função das necessidades.	15	88
	É crucial define as quotas.	2	12
3. Será que a prevalência da baixa qualidade de ensino nas escolas de Ensino Primário é influenciada pelas turmas numerosas?	Na maioria dos casos é influenciada.	10	59
	Fraca formação psicopedagógica de professores, capacitação em exercício.	6	35
4. Qual é o seu ponto de vista em relação a atribuição de metas inferiores ao planificado?	Dificulta o processo de ensino.	12	71
	Não há priorização do sector.	4	24
5. Que recomendações tem relativamente a elaboração de planos no Ensino Primário?	Elaborar o plano de acordo com as necessidades.	15	88

Fonte: Autores, 2020

**Tabela 3**

*Inquérito por questionário orientado aos funcionários da DEDHCM*

<b>Cargo ou função</b>	<b>Planificados</b>	<b>Realizados</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>%</b>
<b>Directores</b>	1	1	1	0	100
<b>Chefes Departamentos</b>	3	2	2	0	67
<b>Técnicos</b>	17	15	11	4	88
<b>Total</b>	22	17	14	4	85

Fonte: Autores, 2020

**Tabela 4***Resumo das respostas dadas pelos funcionários da DEDHCM*

<b>Questão</b>	<b>DEDHCM</b>		<b>%</b>
1. Como é feito o processo de planificação de professores?	Em função das necessidades das escolas.	14	82
	Disponibilidade financeira.	3	18
2. Qual é o papel dos recursos humanos na gestão de contratação de professores do Ensino Primário?	Planificar e organizar o processo de contratação em função das necessidades.	13	76
	É crucial define as quotas.	4	24
3. Será que a prevalência da baixa qualidade de ensino nas escolas de Ensino Primário é influenciada pelas turmas numerosas?	Na maioria dos casos é influenciada.	11	65
	Fraca formação psicopedagógica de professores, capacitação em exercício.	6	35
4. qual é o seu ponto de vista em relação a atribuição de metas inferiores ao planificado?	Dificulta o processo de ensino.	17	100
	A não priorização do sector.	0	0
5. que recomendações têm relativamente a elaboração de planos no Ensino Primário?	Elaborar o plano de acordo com as necessidades.	17	100

Fonte: Autores, 2020

As tabelas (3) e (4) mostram que mais de 50 % dos técnicos aderiram ao inquérito, respondendo as questões arroladas e apresentando sugestões que desenvolveram o estudo, atendendo que a maior parte tem muitos anos de experiência na docência e no sector. Neste âmbito foram objecto as questões seguintes:

- Como é feito o processo de planificação de professores;
- Qual é o papel dos recursos humanos na gestão de contratação de professores do Ensino Primário?
- será que a prevalência da baixa qualidade de ensino nas escolas de Ensino Primário é influenciada pelas turmas numerosas?
- Qual é ponto de vista em relação a atribuição de metas inferiores as planificadas? E outras.

**Tabela 5***Plano de contratação de novos professores*

<b>Ano</b>	<b>Plano</b>	<b>Meta atribuída</b>	<b>Diferença</b>
2015	180	170	- 10
2016	149	170	+21
2017	112	69	- 43
2018	55	25	- 30

Fonte: Autores,2020

A tabela (5) acima, mostra que ao longo do período de 2015 – 2018, a DEDHCM elaborou um plano para o incremento da contratação de professores. Nesta sequência, verifica-se que em 2015 foi feito o plano para a contratação de 180 professores e neste processo, foi atribuída a meta de 170, destacando-se défice de 10 professores. Em relação a 2016, o plano foi de 149 novos professores e neste âmbito, a meta atribuída foi de 170 professores. Por isso, constata-se que o ano de 2016 foi o único que superou o plano elaborado, com um excedente de 21 professores. Mais adiante, no

ano de 2017 foi elaborado um plano para a contratação de 112, porém, a meta atribuída foi de 69 e depreende-se aqui um défice de 43 professores. Por fim, em 2018 foi planificada a contratação de 55 professores e foi atribuída a meta de 25, traduzindo-se em défice, na ordem de 30 professores.

A seguir, apresentamos algumas tabelas de estatísticas sobre números de escolas, número de turmas existentes e de professores que trabalham com duas turmas, de professores de amostra planificada e de professores de amostra realizada, da Cidade de Maputo em geral e dos 3 distritos de pesquisa, particularmente:

### 1. Está satisfeito em trabalhar com 72 alunos por turma?

**Figura 4**

*Grau de satisfação dos funcionários com turma de 72 alunos*

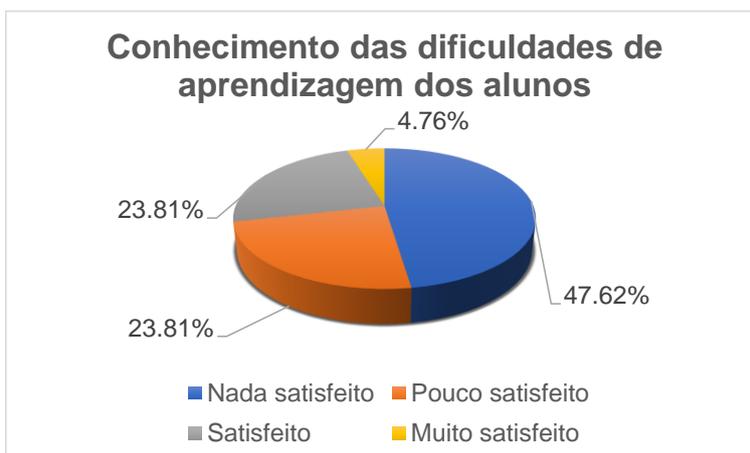


Fonte: Autores, 2020

De acordo com a figura (4), a maior percentagem dos respondentes está insatisfeita na ordem dos 59 %, seguindo os que estão pouco satisfeitos na cifra de 24 %, em diante estão os satisfeitos na ordem de 17 %, a variável muito satisfeita não teve representatividade percentual, como ilustra o gráfico abaixo.

**Figura 5**

*Conhecimento das dificuldades de todos alunos*

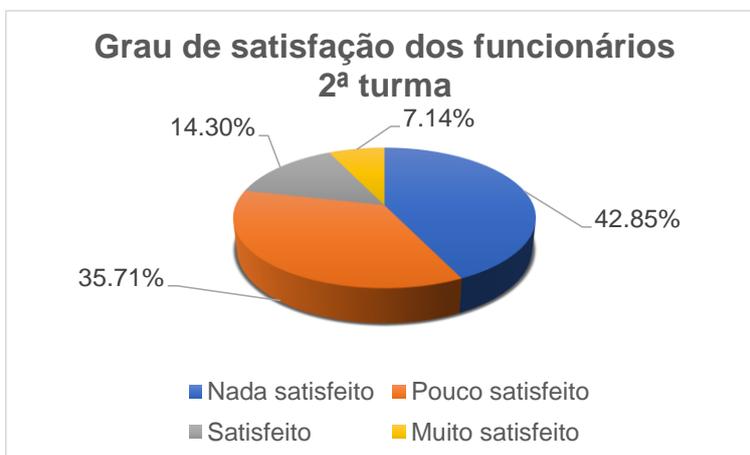


Fonte: Autores, 2020

De acordo com a figura (5), a questão **se o número de alunos permite ter conhecimento das dificuldades de aprendizagem de cada aluno?** Tinha como variáveis, Muito Satisfeito, Satisfeito, Pouco Satisfeito e Nada Satisfeito. A maior partes dos respondentes, 47,62% não estão satisfzidos por não terem conhecimento de todas as dificuldades dos alunos. A seguir são as variáveis dos que estão pouco satisfeitos e satisfeito, respectivamente com 23,81% cada e por fim, a variável dos que estão muito satisfeitos, a 4,76 %.

**Figura 6**

*Satisfação dos funcionários em trabalhar com a segunda turma*



Fonte: Autores, 2020

De acordo com a figura (6) acima, a maior percentagem dos respondentes é 42,85 %, o que corresponde a posição de nada satisfeito. De seguida, são os que estão pouco satisfeitos com 35,71%. Em diante estão os satisfeitos com 14,30 % e finalmente, segue o grupo dos muito satisfeito em trabalhar com a segunda turma correspondente a 7,14 %.

Outra questão é: **está satisfeito em gerir uma turma numerosa?** cujas alternativas de respostas são: Muito Satisfeito, Satisfeito, Pouco Satisfeito e Nada Satisfeito. A maior percentagem das respostas corresponde aos nada satisfeito, 71,43 %. Segue os pouco satisfeito, 24 % e verifica-se nulo percentual nas variáveis de muito satisfeito e satisfeito (Fig. 7).

**Figura 7**

*Satisfação dos funcionários em gerir uma turma numerosa dos alunos*

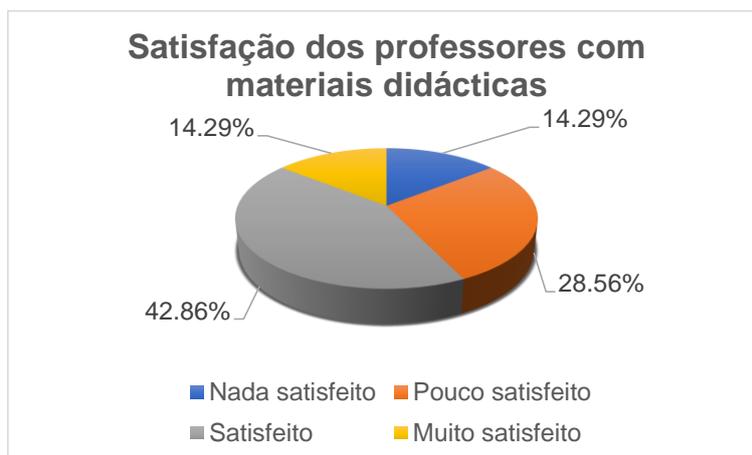


Fonte: Autores, 2020

A figura (8) apresenta o nível de satisfação dos professores com materiais didáticos. De modo geral, o grau de satisfação da parte de professores foi maior, com a taxa de 42,86 % e 28, 56 % foram pouco satisfeitos. A seguir, os professores muito satisfeitos e nada satisfeitos foram numa de taxa baixa de 14,29 % cada respectivamente.

**Figura 8**

*Nível de satisfação dos professores com os materiais didácticos*



Fonte: Autores, 2020

Os resultados acima, apresentados por gráficos e tabelas associados ao problema do estudo, principalmente da atribuição da meta baixa ao planificado, acrescentam-se ainda outros factores: a aposentação, morte, transferência de professores para outros estabelecimentos de ensino mais elevado ou para áreas de direcção, fuga para outros ramos ou sectores de trabalho. Para a minimização dos efeitos da falta de professores nas escolas primárias do 1º grau o nosso estudo propõe uma solução, para a redução do rácio aluno professor, que passa necessariamente da criação de um Fundo Alternativo para a Contratação de Professores (FACOP).

FACOP seria um fundo alternativo para diminuir o défice da falta de professores. A título de exemplo, vários sectores públicos do país, como Ministério da Agricultura e Segurança Alimentar, Ministério de Recursos Minerais e Energia adoptaram esta metodologia para resolver questões ligadas a problemas de falta de fundos com a designação de Fundo de Desenvolvimento Agrário (FDA), fundo de energia (FUNAE), Fundo de Pescas, Fundo dos Transportes e entre outros.

Nesta sequência, FACOP serviria como uma solução para assegurar a contratação dos professores de acordo com as necessidades, para o exercício cabal das funções de docência. O FACOP resultaria dos esforços empreendidos pelos parceiros e outros intervenientes do sector da educação.

Em termos comparativos, o FACOP seria semelhante ao FASE, Fundo de Apoio ao Sector da Educação, com o objectivo de diminuir o défice decorrente da contratação de docentes, cujo efeito, criaria fluidez tanto no cumprimento dos planos como na disponibilização financeira, necessária para os salários dos professores contratados.

Com a institucionalização do FACOP, vários problemas seriam solucionados entre outros:

- i) Diminuição do rácio professor /aluno;
- ii) Maior aproveitamento dos esforços dos parceiros nas escolas;
- iii) Redução da frequente desproporcionalidade entre as necessidades de professores no sector da educação e o baixo orçamento atribuído pelo MEF;
- iv) Incremento das vagas para a contratação dos professores.

## **5 CONCLUSÃO**

O estudo sobre a análise da problemática na atribuição de limites orçamentais, pelo MEF a DEDHCM para a contratação de professores do Ensino Primário do 1º grau, na Cidade de Maputo no período entre 2015 e 2020, constitui uma reflexão profunda relativamente à contratação de professores do nível já mencionado.

Foi constatado que o PQG (2015-2019) e PEE (2012-2016 estendido até 2019) comungam os mesmos objectivos, de acordo com as prioridades plasmadas nestes instrumentos. A partir da visão de longo prazo, que promove a educação como um direito humano e um instrumento eficaz para a

afirmação e integração do indivíduo na vida social, económica e política, indispensável para o desenvolvimento do país e para o combate à pobreza. E através da missão que assegura a inclusão e equidade no acesso e retenção na escola. Para a programação destes instrumentos o Cenário Fiscal de Médio Prazo (CFMP), define as metas para a implementação destes planos a médio prazo (três anos) e o plano Económico e Social, para a operacionalização anual através do Orçamento do Estado.

Neste âmbito, a pesquisa constatou que o PEE no período compreendido entre 2015-2020, definiu como sua prioridade a contratação de novos professores do Ensino Primário do 1º grau, por ser um recurso mais valioso do sector e a chave para a aprendizagem dos alunos, evidenciando que para o processo de ensino-aprendizagem ser eficaz, é crucial a existência de professores em número suficiente, preparados, motivados, acompanhados e presentes na escola para dar aulas, e responsabilizados pelo desempenho dos seus alunos.

Nesta sequência enalteceu que o sector continuaria, neste período, a contratar novos professores, privilegiando o 1º ciclo do Ensino Primário, numa perspectiva de reduzir o rácio alunos por professor e evitar turmas numerosas, particularmente nas primeiras classes.

No que concerne à questão das consequências de atribuição do orçamento desproporcional ao planificado no processo de ensino e aprendizagem, pelo MEF, o estudo propõe outras alternativas de fundo como: Fundo Alternativo para a Contratação de Professores (FACOP), de modo a garantir a contratação de mais professores, para a melhoria da qualidade de ensino no país.

Em relação as limitações do estudo foi a falta da literatura que tratasse da contratação de professores para o Ensino Primário, mas tivemos a literatura que aborda sobre o elevado rácio aluno professor, o qual ajudou-nos bastante na interpretação do fenómeno a falta de professores e a necessidade da priorização da contratação de professores primários de modo a melhorar o Processo de ensino e aprendizagem.

Os possíveis trabalhos futuros poderiam trazer uma abordagem mais aprofundada sobre a contratação de professores na zona norte do país, onde o rácio aluno professor é de 90 alunos, como forma de sensibilizar o governo e a sociedade no geral da necessidade da priorização do assunto.

## 6 REFERÊNCIAS

- Araújo L.César G. de; Garcia, A. A.(2009). *Gestão de pessoas: Estratégias e Integração Organizacional*. São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, Idalberto (2006). *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*. 8ª Edição, São Paulo: Atlas.
- Chang, Gwang-Chol & Radi, Mohamed (2003), *Políticas e Estratégias de Educação 3 – Planificação da Educação por Simulação Computarizada*. Maputo: UNESCO.
- Decreto nº 78/99 de 1 de Novembro, conjugado com os Decretos nº 35/2005, de 29 de Agosto e 57/2006, de 12 de abril.
- José Sérgio Marcondes. (2017). [RCI-UNIKIVI, 2023; 01\(01\): 01-12.  
Artigo de acesso aberto.](https://gestaodesegurancaprivada.com.br/objetivos-e-metas-conceitos-diferenca/Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano, (2012-2019), (2012). Plano Estratégico da Educação, Maputo.</a></p><p>Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano. (2015). <i>A Escola é nossa! Plano Operacional 2015-2018 do Plano Estratégico de Educação (2012-2019)</i>. Maputo.</p><p>Mudiue, A. M. (1999). <i>A formação de professores primários em Moçambique: um estudo de caso do Centro de Formação de Professores Primários de Inhamissa, 1976-1986</i>. Maputo: INDE.</p><p>Silva. M. T. Da. (1997). <i>Correntes do Pensamento Administrativo. In gestão de operações: a engenharia de produção a serviço de modernização da empresa</i>. São Paulo: Edgar Blücher/Fundação Vanzolini.</p></div><div data-bbox=)