

**Jonaide Victorino Pedro**

**Síndrome de Esgotamento Profissional (Burnout) na Função  
Pública Moçambicana: Uma Análise Crítica das  
Fragilidades Institucionais**

**Quelimane, Abril de 2026**

## Índice

Resumo .....	3
1. Introdução.....	4
2. Revisitar o conceito: limites de uma abordagem tradicional .....	4
3. Dados empíricos: sintomas de um problema sistémico .....	4
4. Legislação: Protecção formal vs. Realidade material .....	5
5. Uma crítica necessária: a normalização do esgotamento .....	5
6. Consequências: impacto na legitimidade do Estado .....	5
7. Repensar soluções: para além do discurso técnico.....	6
8. Considerações Finais.....	7
Referências Bibliográfica .....	8

## **Resumo**

O burnout na função pública moçambicana não deve ser compreendido apenas como um problema de saúde ocupacional, mas como um reflexo directo de fragilidades estruturais do Estado. Esta reflexão sustenta que o esgotamento profissional resulta menos de incapacidades individuais e mais de um modelo organizacional que normaliza a sobrecarga e a escassez. Com base na literatura e em evidência empírica, discute-se o papel limitado da legislação e a necessidade de uma abordagem estrutural ao problema.

## 1. Introdução

A discussão sobre burnout tende, frequentemente, a ser conduzida em termos técnicos e clínicos. No entanto, no contexto da função pública moçambicana, essa abordagem revela-se insuficiente. O que está em causa não é apenas o bem-estar individual, mas a própria capacidade do Estado de cumprir as suas funções.

A Organização Mundial da Saúde (2019) define burnout como resultado de stress crónico no trabalho. Ainda assim, esta definição levanta uma questão crítica: até que ponto é legítimo falar de “má gestão do stress” quando o próprio sistema de trabalho é estruturalmente gerador desse stress?

## 2. Revisitar o conceito: limites de uma abordagem tradicional

O modelo clássico de Christina Maslach, embora amplamente aceite, tende a centrar-se no indivíduo na sua exaustão, no seu distanciamento e na sua percepção de eficácia.

No entanto, ao aplicar este modelo ao contexto moçambicano, torna-se evidente uma limitação: ele descreve os efeitos, mas não explica plenamente as causas estruturais. A exaustão emocional de um enfermeiro ou professor não surge num vazio; ela é produzida por condições concretas de trabalho.

Assim, argumenta-se aqui que o burnout, na função pública moçambicana, deve ser interpretado menos como um fenómeno psicológico isolado e mais como um indicador de disfunção institucional.

## 3. Dados empíricos: sintomas de um problema sistémico

Os dados disponíveis reforçam esta leitura crítica. Estudos realizados com professores e profissionais de saúde mostram níveis elevados de desgaste emocional, desmotivação e distanciamento profissional.

Contudo, a interpretação desses dados exige cautela. Não se trata apenas de identificar percentagens de exaustão, mas de questionar o que essas percentagens revelam sobre o funcionamento do sistema público.

Quando a maioria dos profissionais de um sector apresenta sinais de burnout, deixa de ser plausível atribuir o problema a factores individuais. Nesse cenário, o burnout transforma-se num fenómeno colectivo, enraizado em condições estruturais como:

- ✓ Escassez crónica de recursos;
- ✓ Sobrecarga de trabalho normalizada;
- ✓ Ausência de mecanismos efectivos de apoio institucional.

#### 4. **Legislação:** Protecção formal vs. Realidade material

Do ponto de vista jurídico, Moçambique dispõe de instrumentos relevantes, como o Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado e a Lei do Trabalho. Estes documentos consagram direitos fundamentais, incluindo a protecção da saúde e da dignidade do trabalhador.

No entanto, a questão central não é a existência de normas, mas a sua eficácia. A ausência de reconhecimento explícito dos riscos psicossociais como o burnout revela uma lacuna importante.

Mais ainda, pode-se argumentar que a legislação, tal como está, funciona mais como um instrumento declarativo do que como um mecanismo efectivo de transformação das condições de trabalho. Existe, portanto, uma dissociação entre o plano normativo e o plano prático.

#### 5. **Uma crítica necessária:** a normalização do esgotamento

Um dos aspectos mais preocupantes é a tendência para normalizar o burnout. Em muitos contextos da função pública, o cansaço extremo é visto como parte inerente do trabalho.

Esta normalização levanta um problema ético e institucional:

Até que ponto o Estado, enquanto empregador, está implicitamente a aceitar condições de trabalho que comprometem a saúde dos seus próprios funcionários?

Ao deslocar a responsabilidade para o indivíduo incentivando “resiliência” ou “gestão de stress” corre-se o risco de ignorar as causas estruturais do problema. Esta abordagem, embora comum, é profundamente limitada e, em certa medida, injusta.

#### 6. **Consequências:** impacto na legitimidade do Estado

O burnout na função pública não é apenas uma questão interna. Ele tem implicações directas na qualidade dos serviços prestados e, conseqüentemente, na confiança dos cidadãos no Estado.

Funcionários esgotados tendem a apresentar menor capacidade de resposta, o que afecta áreas críticas como saúde, educação e administração pública. Neste sentido, o burnout

não compromete apenas o trabalhador compromete também a legitimidade e eficácia do próprio Estado.

#### 7. **Repensar soluções:** para além do discurso técnico

As soluções frequentemente propostas como programas de bem-estar ou gestão de stress são importantes, mas insuficientes se não forem acompanhadas por mudanças estruturais.

É necessário reconhecer que:

- ✓ O reforço de recursos humanos não é apenas desejável, mas essencial;
- ✓ A melhoria das condições de trabalho deve ser tratada como prioridade política;
- ✓ A saúde mental no trabalho precisa de reconhecimento explícito nas políticas públicas.

Sem estas mudanças, qualquer intervenção tenderá a actuar apenas ao nível dos sintomas, sem alterar as causas profundas.

## **8. Considerações Finais**

Esta reflexão sustenta que o burnout na função pública moçambicana não pode ser tratado como um fenómeno marginal ou exclusivamente individual. Trata-se de um problema estrutural, que reflecte limitações do modelo organizacional do Estado.

Ignorar esta dimensão equivale a aceitar a continuidade de condições de trabalho que comprometem tanto os funcionários como os serviços públicos. Por outro lado, enfrentar o problema exige mais do que soluções técnicas exigem vontade política e uma revisão crítica das prioridades institucionais.

Em última análise, discutir burnout é também discutir que tipo de função pública se pretende construir em Moçambique.

### **Referências Bibliográfica**

Organização Mundial da Saúde (2019). Burn-out an occupational phenomenon.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout.

Lei n.º 23/2007. Lei do Trabalho de Moçambique. Maputo.

Lei n.º 4/2022. Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado. Maputo.

Estudos empíricos sobre burnout em Moçambique (2023–2026).