

Política de Valorização Docente em Angola: uma análise sobre o professor do Ensino Primário

Chocolate Adão Brás
Instituto Superior Politécnico Metropolitano de Angola, Luanda/Angola
chocolatebras@gmail.com

Lando Emanuel Ludi Pedro
Instituto Superior Universitário Nimi ya Lukeni, Zaire/Angola
bennuwinner@gmail.com

O presente artigo tem como objeto as políticas de valorização docente em Angola, com foco na análise da formação, carreira e remuneração do Professor do Ensino Primário. Tem como objetivo analisar a formação inicial e contínua destes professores, com fundamento na Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino (Lei n.º 17/2016, de 7 de Outubro, alterada pela Lei n.º 32/2020, de 12 de Agosto) e no Regime Jurídico da Formação Inicial de Educadores de Infância, de Professores do Ensino Primário e de Professores do Ensino Secundário (Decreto Presidencial n.º 273/2020, de 21 de Outubro), a sua carreira através do exame da constituição da carreira e dos critérios de progressão, com base no Estatuto da Carreira dos Agentes da Educação (Decreto Presidencial n.º 160/2018, de 3 de Julho) e no Regime Jurídico de Avaliação dos Agentes de Educação (Decreto Presidencial n.º 28/2022 de 27 de Janeiro), e sua remuneração considerando o vencimento-base e subsídios, reforçados em 2022, com o Ajustamento das tabelas de índice e vencimentos-base do pessoal técnico das Carreiras dos Agentes da Educação (Decreto Presidencial n.º 146/2022, de 7 de Junho). A presente pesquisa está inserida no campo da pesquisa qualitativa de carácter descritivo e histórico-analítico, fundamentada em análise documental e bibliográfica. Os resultados demonstram uma melhoria gradual na formação, com professores com níveis mais elevados de formação e agregação pedagógica, e na remuneração, apesar de o salário global ainda gerar insatisfação em relação às taxas de inflação no país. No entanto, verifica-se uma estagnação na carreira, na medida em que os critérios de ascensão dependem do nível de formação académica e da disponibilidade de vagas nas categorias superiores, o que leva a que muitos docentes permaneçam na categoria de ingresso na carreira por mais de 10 (dez) anos, sem qualquer promoção. Neste sentido, é necessário reforçar políticas que visem a valorização dos profissionais da educação em Angola, assegurando continuamente uma melhor formação, melhores condições de trabalho e progressão na carreira, bem como o pagamento de salários dignos e subsídios atrativos, tendo em conta as taxas de inflação e os índices da economia do país.

Palavras-chave: Carreira docente. Formação de professores. Professores angolanos. Remuneração. Sindicatos.

Introdução

No campo da política educacional, o tema da valorização do trabalho docente tem se mostrado relevante para a melhoria da qualidade do ensino e da qualidade de vida dos professores, traduzido nas condições concretas de formação, remuneração e trabalho

(CARISSIMI; TROJAN, 2011) Apesar da complexidade de seu conceito, tendo em vista as divergências sobre ele e o fato de estar em constante evolução, alinhada ao contexto sócio-histórico e político em que está inserido, a valorização do professor tem sido amplamente discutida e estudada em pesquisas sobre educação em diversos países. Grochoska (2015), ao analisar o estado atual do conhecimento sobre a valorização docente, concluiu que essa valorização ocorre por meio de fatores como carreira, formação, condições de trabalho e remuneração.

A pesquisa de Fanfani (2007) sobre a condição docente em países como Argentina, Brasil, Peru e Uruguai revelou que a valorização do professor deve considerar pelo menos três dimensões: “o recrutamento e a formação inicial e permanente, as condições de trabalho (divisão do trabalho pedagógico, carreira, contexto institucional de trabalho etc.) e o sistema de estímulo e recompensas materiais e simbólicas (salário e reconhecimento social).” (JACOMINI, NASCIMENTO; IMBÓ, 2020, p. 66).

É relevante analisar a estrutura organizacional da carreira e profissão docente em Angola e como ela se enquadra nas perspectivas de valorização docente. Desta forma, constituem-se como problema de pesquisa questões relacionadas à *gestão da formação inicial e continuada, à constituição e critérios de progressão na carreira docente e à remuneração do professor do ensino primário, que representam a valorização docente em Angola*. Este estudo tem como objectivo analisar a formação inicial e contínua dos professores do ensino primário em Angola, a sua carreira através do exame da constituição da carreira, os critérios de progressão e a remuneração considerando o vencimento-base e os subsídios.

Trata-se de uma pesquisa mais ampla que se insere no domínio da pesquisa qualitativa de carácter descritivo e histórico-analítico, baseada em análise documental e bibliográfica. A pesquisa que fundamenta o texto tem abordagem qualitativa e foi realizada a partir de levantamento documental, considerando-se os documentos como importantes fontes de informação no campo da pesquisa em políticas educacionais, como ressaltam Fávero e Centenaro (2019). São eleitos como documentos de análise a Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino (Lei n.º 17/16, de 7 de Outubro, alterada pela Lei n.º 32/20, de 12 de Agosto), o Regime Jurídico da Formação Inicial de Educadores de Infância, de Professores do Ensino Primário e de Professores do Ensino Secundário (Decreto Presidencial n.º 273/20, de 21 de Outubro), o Estatuto da Carreira dos Agentes da Educação (Decreto Presidencial n.º 160/18, de 3 de Julho), o Regime Jurídico de Avaliação dos Agentes de Educação (Decreto Presidencial n.º 28/22 de 27 de Janeiro), o Ajustamento das tabelas de índice e vencimentos-base do pessoal técnico das Carreiras dos Agentes da Educação (Decreto Presidencial n.º 146/22, de 7 de Junho)

e Relatórios oficiais do Ministério da Educação (MED) de alguns atores internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização da Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO).

O estudo está dividido em quatro seções: a primeira aborda a valorização do professor, a segunda descreve a organização e gestão da formação inicial e continuada de professores, a terceira aborda a carreira do professor do ensino primário, com foco na constituição e critérios de progressão, e, por fim, analisa a remuneração considerando o vencimento-base e suplementar (subsídios) para chegar às conclusões finais.

Valorização docente

A valorização docente, entendida como um indicador relevante para a melhoria da qualidade do ensino e da qualidade de vida dos professores, de acordo com documentos orientadores de organismos internacionais, como a OIT e a UNESCO, requer que os governos adotem diferentes medidas políticas para que de facto os professores se sintam valorizados e motivados para o exercício da sua profissão.

Em Outubro de 1966, estes dois atores internacionais aprovaram uma Recomendação sobre o Estatuto do Pessoal Docente, que estabelece “os direitos e responsabilidades dos professores, bem como os padrões internacionais para a sua preparação inicial e formação contínua, recrutamento, emprego e condições de ensino-aprendizagem” (OIT/UNESCO, 2008, p.5). Este documento apresenta directrizes relevantes para a valorização do professor, pois, além de dessas orientações, apresenta também recomendações para a participação dos professores nas decisões educacionais, através de consultas e negociações com as autoridades competentes do setor da educação, com objectivo de melhorar o estatuto do professor (incluindo a qualidade de vida) e para a melhorar a qualidade de ensino.

Por outro lado, OIT/UNESCO (2008) na sua recomendação de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores recomenda que ela deve abranger todos os professores, desde a educação pré-escolar até o ensino médio, sejam elas instituições públicas ou privadas, bem como os de ensino académico, técnico, vocacional ou artístico.

Nessa recomendação são contemplados aspectos da profissão docente tais como: (i) formação inicial e contínua; (ii) recrutamento; (iv) promoções e subida na carreira; (iv) segurança laboral; (v) procedimentos disciplinares; (vi) serviço a tempo parcial; (vii) liberdade profissional; (viii) supervisão e avaliação; (ix) responsabilidades e direitos; (x) participação nas

tomadas de decisão educativa; (xi) negociação; (xii) condições para um ensino-aprendizagem efetivo; e (xiii) segurança social (OIT/UNESCO, 2008). Estes aspectos estão fundados no reconhecimento do papel essencial dos professores no progresso da educação e a importância do seu contributo para o desenvolvimento do homem e da sociedade moderna (p.24).

Esta recomendação levanta a questão da necessidade de valorização dos professores, o que, por sua vez, leva a Unesco a solicitar um esforço maior empenho dos Estados e governos para mantê-la, como se pode ler:

[...] a motivação dos professores em situações difíceis e, para conservar no ensino os bons professores, oferecer-lhes condições de trabalho satisfatórias e remuneração comparável à das outras categorias de emprego que exigem um nível de formação equivalente. [...] (UNESCO, 1998, p.161).

Portanto, a Unesco recomenda que os professores que trabalham em áreas distantes ou pouco convidativas sejam recompensados com incentivos especiais, o que os incentivará a permanecer nessas áreas, de forma que as populações desfavorecidas não o fiquem ainda mais prejudicadas pela falta de professores qualificados (UNESCO, 1998).

É importante destacar o papel dos sindicatos na luta sobre a valorização da profissão docente, seja, a valorização docente em si um tema recorrente nos últimos anos em Angola, devido à crescente pressão dos sindicatos profissionais e às ações do Governo através do MED para atender a demanda. É importante salientar que, apesar de ainda existirem poucos estudos sobre a valorização docente em Angola¹. Infelizmente, são raros os estudos que tratam da profissão docente, do perfil dos docentes e das condições socioprofissionais dos professores da educação básica em Angola. Peterson (2003) diz que não existe um estudo minucioso e sistemático dos perfis do pessoal docente do ensino básico em Angola, e Paxe, Baxe & Fernando (2016, p.11) consideram ser fundamental a existência de estudos com este propósito, pois o perfil que se deseja para os professores em Angola, apesar de já estar determinado, “ainda não se cumpre como tal, ou por não ser conhecido, ou por incompatibilidade com as condições concretas, ou por indiferença”.

¹ Do levantamento inicial do estado do conhecimento realizado durante os meses de Julho e Agosto nas bases de Dados da SCIELO Brasil, RCAAP e REDALCY, com os descritores “valorização docente Angola”, “valorização do professor Angola”, e “Carreira do professor Angola” só foi possível encontrar estudos que tratam da formação inicial e continuada de professores do ensino primário (3 teses de doutorado, 2 dissertações de mestrado e 4 artigos científicos). Apenas um estudo foi identificado que articula formação, atuação e identidade dos professores do Ensino Primário, publicado em livro (PAXE, BAXE & FERNANDO, 2016). Não foi possível identificar algum estudo que trate da carreira e da remuneração do professor do Ensino Primário. Havendo 2 artigos que tratam da carreira e avaliação docente do Ensino Superior (MENDES & MANUEL, 2020 e MENDES, 2021).

Apesar dessa apatia no que se refere aos estudos sobre a valorização docente, nos últimos anos, tanto o Sindicato Nacional dos Professores (SINPROF) tem reclamado a adoção de uma clara política de valorização docente no país, que considere como prioridades a formação, a melhoria das condições de trabalho e uma digna remuneração do professor.

Desde 2007 que o SINPROF tem reivindicado por melhorias salariais e maiores benefícios para os professores do Ensino Primário. Entre as suas reivindicações e negociações, destacam-se: (i) direção de greves nacionais com principal destaque para a de 2007, que pressionou o governo e resultou na conquista de aumentos de salários; (ii) negociação de estatutos especiais da carreira docente de 1996, 2008 e 2018; (iii) discussão do incremento do prêmio anual de exame em 30% do vencimento-base ao invés de 5% proposto pelo governo; (iv) negociação de uma remuneração para os profissionais que exercem cargos de direção e chefia; (v) defesa do aumento de Institutos Médios Normais de Educação e surgimento de novos Magistérios Primários em todo território nacional; e (v) a disputa pela prioridade de ingresso de professores nas instituições de formação docente (SINDICATO NACIONAL DOS PROFESSORES, 2022).².

O SINPROF que tem nos professores do ensino primário a maioria dos seus filiados “sempre reivindicou e forçou o reconhecimento pelas autoridades educativas da relevância do seu papel na busca de soluções para os problemas da educação nacional” (PAXE, 2012, p.14). O autor destaca a legitimidade da luta do SINPROF no diagnóstico das principais necessidades e carências dos professores do Ensino Primário, bem como na luta por maior valorização da classe, junto das instituições do governo.

O governo de Angola, através do Ministério da Educação e Cultura, reconheceu em 2001 a necessidade de se implementar medidas que valorizassem os professores no país, colocando o assunto na pauta do documento denominado “Estratégia integrada para a melhoria do sistema de educação em Angola (2001-2015)” (MEC-GURN, 2001):

“[...] além da formação e do enquadramento pedagógico, os professores serão beneficiados com medidas de melhorias significativas das suas condições de vida e de trabalho. Em particular, a revisão dos salários é uma via obrigatória para garantir uma aprendizagem como consequência” (MEC-GURN, 2001, p.81).

A partir deste instrumento de orientação estratégica do governo de Angola para o setor da educação foi aprovada a Lei de Bases do Sistema Educativo de 2001, iniciando-se o processo

² <https://sinprof.co.ao/sinprof/>

de reforma do sistema educacional tendo tido implicações nos indicadores sobre a valorização do professor, no período 2003-2011, conforme indicam os dados do Relatório de Avaliação Global da Reforma Educativa (MED, 2014):

“No âmbito da valorização docente, em relação à formação contínua, regista-se a realização de ações de formação que beneficiaram 25.246 professores, de 2003 a 2011 [...]. Nota-se uma evolução no salário dos professores, que conheceu um aumento médio anual de 13,8% entre 2004 e 2011”.

Tendo havido eventualmente melhorias no que se refere a formação e a remuneração dos professores do Ensino Primário, ele não se terá verificado quanto a carreira, porquanto, nesse relatório o governo assume a inexistência naquela altura de dados sobre a progressão docente:

“O outro elemento de valorização do docente está ligado à promoção na carreira; entretanto, não foi possível obterem-se dados a este respeito, havendo, contudo, informações por confirmar que dão conta da existência de professores que não auferem salários nas correspondentes categorias.” (MED, 2014, p.113).

Estando evidente a preocupação com a valorização docente em Angola, tendo em conta a luta dos sindicatos profissionais, e da busca por uma efetiva resposta da parte do MED, a sessão a seguir analisará cada um dos 3 aspectos da valorização docente. Os referidos aspetos segundo Monlevade (2000) citado por Jacomini, Nascimento e Imbó (2020) são: (i) remuneração digna; (ii) formação inicial e continuada de qualidade; (iii) carreira que fixe o professor a um sistema de ensino com jornada composta de aulas e tempo para formação e atividades de apoio à docência.

De acordo com as autoras, a existência de planos de carreira que garantam boas condições de trabalho, considerando estes três aspetos, são fundamentais para que o professor possa cumprir a importante tarefa de educar as novas gerações (Jacomini, Nascimento e Imbó, 2020). O mesmo entendimento tem Caldas (2007) citado por Carissimi & Trojan (2011) para quem as condições de trabalho são de extrema relevância para o desenvolvimento do trabalho docente e para a garantia da valorização profissional, sendo que tais condições tem que ver tanto com a infraestrutura das escolas, os materiais didáticos disponíveis, quanto os serviços de apoio aos educadores e à escola.

Formação inicial e continuada de Professores do Ensino Primário

O Ensino Primário em Angola que é o fundamento Subsistema de Ensino Geral³ constituindo a sua conclusão com sucesso, condição indispensável para a frequência do Ensino Secundário, tem seus objetivos definidos no artigo 29.º da LBSEE/2016:

- (i) Desenvolver a capacidade de aprendizagem, tendo como meio básicos o domínio da leitura, da escrita, do cálculo e das bases das ciências e tecnologias;
- (ii) Desenvolver e aperfeiçoar o domínio da comunicação e da expressão oral e escrita;
- (iii) Aperfeiçoar hábitos, habilidades, capacidades e atitudes tendentes à socialização;
- (iv) Proporcionar conhecimentos e oportunidades para o desenvolvimento das faculdades mentais;
- (v) Educar as crianças, os jovens e os cidadãos adultos para adquirirem conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e ética, necessários ao seu desenvolvimento;
- (vi) Garantir a prática sistemática de expressão motora e de atividades desportivas para o aperfeiçoamento das habilidades psicomotoras (ANGOLA, 2020a, p.4435).

O ensino primário em Angola é considerado como nível central no sistema de educação e ensino, quer em termos de universo de estudantil e corpo docente, bem como de infraestruturas escolares. Dados do Mapeamento das Escolas de Angola, realizado pelo MED indicam que dos “6.103.743 alunos matriculados no ano letivo 2022, cerca de 67% (4 milhões) frequentam o ensino primário, ou seja, 3 em cada 4 alunos em Angola frequentam o Ensino Primário” (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2023, p.3). De igual modo, constatou-se que das 10.012 escolas públicas existentes, a maior parte delas (8.846) oferece o Subsistema de Ensino Primário, numa ordem dos 88,3%.

O Subsistema de Ensino Primário em Angola é caracterizado alguns problemas, sendo os principais ligados a precariedade das infraestruturas escolares, “a existência de um número significativo de professores sem nível de formação adequado para atuar no ensino primário e outros que não possuem formação pedagógica”, bem como a sobrelotação das turmas, cujo rácio professor-aluno no ensino primário em 2015 foi avaliado por 50.03 alunos por professor (Brás, 2022, p.55).

Neste sentido, se pode conjecturar que para a diminuição do número de alunos por turma, seja necessário aumentar o número de professores com formação pedagógica e de salas de aula. Em relação a formação, ela deve ocorrer nas duas perspectivas apresentadas por Grochoska (2015), isto é, por meio da formação inicial e continuada.

³ De acordo com o artigo 17.º da LBSEE/2016, o Subsistema de Ensino Geral é constituído por 2 níveis: (i) Ensino Primário e Ensino Secundário (médio).

[...] formação inicial é aquela que acontece por meio dos cursos médio, modalidade normal ou superior nas licenciaturas, habilitando professores para exercerem sua profissão; já a formação continuada é aquela que acontece durante a vida funcional deste professor, por meio de cursos de capacitação ou da pós-graduação (GROCHOSKA, 2015, p.28).

Nestes termos, a formação dos profissionais de educação assume uma importância para a educação nos países e deve ser entendida na perspectiva social e alçada ao nível da política pública, tratada como direito e superando o estágio das iniciativas individuais para aperfeiçoamento próprio (CARISSIMI & TROJAN, 2011).

Neste sentido, a formação de professores em Angola, tal como estabelecida pela LBSEE, é entendida como "o conjunto integrado e diversificado de órgãos, instituições, disposições e recursos que visam a preparação e qualificação de professores e outros agentes educativos para todos os subsistemas educativos" (ANGOLA, 2016), tendo como principais objetivos a formação de professores e outros agentes educativos com o perfil necessário para a plena materialização dos objetivos gerais da educação nos diferentes subsistemas educativos e formar professores e outros agentes educativos com sólidos conhecimentos científicos, pedagógicos, metodológicos, técnicos e práticos.

A base da referida legislação informa sobre um subsistema específico do Sistema de Ensino e Ensino, regulado pelo Decreto Presidencial n.º 273/20, de 21 de outubro, que em termos de estrutura e funcionamento é eficaz nas instituições de Ensino Secundário Pedagógico e de Ensino Superior Pedagógico. As primeiras são as Escolas de Ensino, tuteladas pelo Ministério da Educação, que formam Educadores de Infância, Professores do Ensino Básico e Professores do Ensino Secundário (ANGOLA, 2020) e os segundos os Institutos e Escolas de Ciências Superiores Pedagógicas e da Educação, tutelados pelo Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação, que formam professores do ensino secundário e outros especialistas para servir os sistemas educativos. As áreas de qualificação profissional de professores que cada instituição e curso de formação inicial de professores certifica e habilita estão descritas na Tabela 1.

Quadro 1 - Níveis de formação inicial de professores por domínios de qualificação profissional

DOMÍNIO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	DURAÇÃO DOS CURSOS	INSTITUIÇÕES DE FORMAÇÃO	GRAU ACADÊMICO DOS DIPLOMADOS
Educador de Infância	4 anos a tempo inteiro presencial (4.800 horas)	* Escolas de Magistério (EM)	• Técnico ⁴ em Educação de Infância

⁴ Conforme a alínea b) do art.º 110.º da LBSEE/2020.

		* Escolas de Formação de Professores (EFP) ISCED Escolas Superiores Pedagógicas (ESP)	• Licenciado em Educação de Infância
Professor do Ensino Primário	4 anos a tempo inteiro presencial (4.800 horas)	* EM * EFP * Instituto Normal de Educação Física (INEF) ISCED ESP	• Técnico em Ensino Primário • Licenciado em Ensino Primário
Professor do I Ciclo do Ensino Secundário	4 anos a tempo inteiro presencial (4.800 horas)	* EM * EFP * INEF	Técnico em Ensino de (uma disciplina do plano de estudo do I Ciclo do Ensino Secundário, 7ª a 9ª Classe)
Professor do Ensino Secundário	4 anos a tempo inteiro presencial (4.800 horas)	ISCED ESP Institutos Superiores Politécnicos	Licenciado em Ensino de uma disciplina ou de uma área técnica do ensino secundário (I e II ciclo, ou só I Ciclo ou só II ciclo. Caso a disciplina ou área técnica só exista no plano de estudo do I ou do II ciclo, respectivamente)

*Instituições com cursos de formação de professores de nível médio.

Fonte: Elaboração dos autores com base no Decreto Presidencial n.º 273/2020, de 21 de outubro.

Observa-se que, no quadro da política educacional angolana, a formação de professores tem como propósito principal preparar cidadãos para o exercício de funções docentes nos diferentes níveis e subsistema de ensino, estabelecidos pela LBSEE/2016. Essa formação pode ser realizada tanto em instituições públicas, quanto em privadas (particulares) ou público-privadas (comparticipadas). Assim, a formação do Educador de Infância (professor da Educação Pré-escolar) é assegurada por instituições públicas, privadas e público-privadas de ensino médio e ensino superior, nos cursos Secundário em Educação de Infância e de Licenciatura em Educação de Infância, respectivamente, com a duração de 4 anos (Angola, 2020c; Pedro, 2023).

Já o Professor para o Subsistema de Ensino Primário é formado em cursos com a mesma duração, realizada nos cursos Secundário em Ensino Primário e de Licenciatura em Ensino Primário, também ministrada nas instituições públicas, privadas e público-privadas.

Quanto à formação do Professor do I Ciclo do Ensino Secundário é assegurada pelas Instituições do Ensino Secundário Pedagógico, quais sejam: Escolas de Magistério, Escolas de Formação de Professores ADPP, Instituto Normal de Educação Física.

Cabe destacar que o nível do ensino secundário abrange o ensino secundário (i) geral (ii) técnico profissional e (iii) pedagógico. Os dois primeiros são organizados em dois ciclos (I e II); terceiro apenas em um ciclo correspondendo ao II ciclo. O segundo e o terceiro podem,

ainda, abranger cursos pós-secundários (mas não do ensino superior). Pela sua característica, a formação de professores para este nível é realizada nas Instituições do Ensino Superior, tanto nos do ensino pedagógico, quanto nos técnicos ou politécnicos, por meio de Cursos de licenciatura em Ensino de uma disciplina ou de uma área técnica do ensino secundário (I e II ciclo, ou só I Ciclo ou só II ciclo).

A oferta dos cursos de formação de professores de Educação Pré-Escolar, do Ensino Primário e do Ensino Secundário realizados no ensino superior devem ter as vagas anuais aprovadas pelo MESCTI e com o parecer favorável do MED, nos termos definidos pelo n.º 15 do 205/2018, de 3 de Setembro e n.º 2 do art. 21.º do 273/2020 de 21 de outubro (Angola, 2018; Angola, 2020c).

No que se refere à formação de professor para o Ensino Superior, cabe em primeira instância pontuar que o Regime Jurídico da Formação Inicial de Educadores de Infância, de Professores do Ensino Primário e de Professores do Ensino Secundário, apenas abrange os “Cursos de Formação Inicial de Professores que sejam reconhecidos como habilitação para o exercício da profissão docente na Educação Pré-escolar, no Ensino primário e no Ensino Secundário” (art.º 1.º do Decreto Presidencial n.º 273/20, de 21 de outubro, Angola, 2020c). Deste modo, não regula a organização dos cursos para o ensino superior, nem sequer para o ensino superior pedagógico.

Entretanto, de acordo com a LBSEE/2016 e regulamentação específica do Subsistema de Ensino Superior, essa formação pode ocorrer nas instituições do Ensino Superior Pedagógico cujos cursos qualifica e habilitam para o exercício docente tanto públicas quanto privadas, bem como em outras instituições de ensino superior em função das áreas científicas de interesse institucional.

Quanto à formação contínua, realiza-se nas instituições de ensino através de seminários anuais de formação, bem como de programas e projetos implementados e geridos pelo INFQE, entre os que são financiados pelo governo de Angola e outros financiados por agências supranacionais, como a UNESCO, a Unicef e o Banco Mundial (BM).

O INFQE para o triénio 2020-2022, está a implementar os projectos de formação continuada de professores do Ensino Primário a nível nacional, visando “criar um ambiente sustentável de oferta de formação contínua para os agentes da educação e ensino garantindo a formação de uma bolsa de formadores a nível nacional” (INFQE, 2019, p. 6). Os projetos em referências são apresentados no quadro a seguir:

Quadro 2 - Projetos de formação continuada de professores do Ensino Primário 2020-2022

N.º	DESIGNAÇÃO DOS PROJETOS
1	Projeto de Formação de Professores em Metodologias de Ensino e Técnicas de Expressão da Língua Portuguesa
2	Projeto de Capacitação de Professores Tutores das Escolas de Aplicação do Ensino Primário e I Ciclo
3	Projeto de Formação de Professores em Educação Especial na Perspetiva Inclusiva
4	Projeto de Capacitação de Formadores de Professores em Expressões e Educação Física
5	Projeto de Capacitação de Formadores de Professores de Língua Inglesa
6	Projeto de Capacitação de Professores da Classe de Iniciação

Fonte: Instituto Nacional de Formação de Quadros da Educação (2019).

Estes projetos de formação contínua consideram o facto de que o desempenho e o desenvolvimento profissional dos professores recomendam o investimento na sua formação contínua, o que se justifica, em grande medida, pelas características da sociedade pós-moderna que colocam novas exigências ao conhecimento, ao saber-fazer e, sobretudo, ao saber-fazer dos profissionais da educação.

Assim, entende-se no MED que a formação continuada de professores deve adquirir um significado que valorize não só a aquisição de conhecimentos, mas sobretudo o desenvolvimento de competências e, nesse sentido, que as práticas formativas se articulem com os contextos profissionais dos professores. Estes projetos de formação financiados pelo governo angolano beneficiam diretamente 84.233 professores (INFQE, 2019).

Quanto aos projetos financiados por agências supranacionais, o destaque recai para o Projeto Aprendizagem para Todos (PAT) financiado pelo Banco Mundial, que tem sido implementado a partir de um plano de formação de professores, em cascata, que visa “melhorar os conhecimentos e as competências dos professores, assim como a gestão das escolas nas áreas designadas do projeto e desenvolver um sistema de avaliação sistemática de alunos. (PAT, 2021, p. 9)”. É direcionado a formar professores para lecionar no ensino primário do 1º ao 6º ano de escolaridade, precipuamente nas disciplinas de Língua Portuguesa e Matemática.

Este projeto que se estrutura em 3 componentes que representam os seus objetivos SMART, sendo “(i) melhorar os conhecimentos e competências dos professores e a gestão escolar em Escolas Primárias das áreas designadas do projeto; (ii) estabelecer um sistema de avaliação de alunos; e (iii) Gestão do Projeto através de formação em gestão, monitorização, auditoria e prestação de contas.” (PAT, 2021, p.8), beneficia diretamente 15.000 professores, além de diretores de escolas, membros dos conselhos de escolas, formadores de professores, supervisores, inspetores, facilitadores, coordenadores provinciais e municipais da educação,

contabilistas, técnicos do próprio projeto, membros do Grupo Técnico do Sistema Nacional de Avaliação e técnicos do MED (PAT, 2020, p.15).

Compreende-se nestes termos que a formação de professores do ensino primário ocorre em duas perspectivas, operando-se como indica Grochoska (2015) ao nível da formação inicial e continuada. Sendo a formação inicial desenvolvida em dois níveis distintos, nomeadamente formação média normal realizada pelas Escolas de Magistério e formação em nível de graduação realizada nos Institutos Superior de Ciências da Educação e nas Escolas Superiores Pedagógicas. Quanto a formação continuada, ela é desenvolvida ao nível das instituições de ensino em que os professores atuam por meio de seminários de capacitação pedagógica e através de projetos financiados pelo governo de Angola, tratando de uma política pública da alçada do governo (CARISSIMI; TROJAN, 2011), e por projetos financiados por agências supranacionais, como é o caso do PAT financiado pelo Banco Mundial.

A melhoria da formação inicial de professor do ensino primário, bem como a implementação de ações de formação continuada podem se afigurar importante para ultrapassar as principais dificuldades deste subsistema apontados por Brás (2022) referente ao número de professor sem formação pedagógica, bem como a superação das suas dificuldades profissionais, que no entendimento de Paxe *et al.* (2017) resultam do seu despreparo para lidar com as diferentes disciplinas do currículo do ensino primário, sobretudo nas classes da monodocência.

Afigura-se, nestes termos, importante adotar uma política de formação de professores que minimize as suas dificuldades pedagógicas e didáticas (PAXE *et al.*, 2017), fundadas no tipo de formação, que nem sempre tem correspondência com os seus desafios pedagógicos, ou seja, que não permitem aos professores os saberes fundamentais para responder às necessidades do processo de ensino-aprendizagem, e as condições de trabalho, ausência de materiais didáticos.

Carreira do professor do ensino primário em Angola

O conceito de carreira que adotamos neste estudo é de um mecanismo “legalmente instituído na forma da lei, que define normas e regras que propiciam o desenvolver da vida funcional do professor (podendo ou não promover sua valorização), com o objetivo de que ele chegue até sua aposentadoria” (GROCHOSKA, 2015, p.28). Neste sentido, a existência de um plano de carreira apresenta-se como fundamental para a garantia dos direitos do professor à uma melhor atividade profissional, a trabalho com condições dignas e melhor qualidade de vida.

Para analisar a carreira do professor do ensino primário, olhamos os indicadores ligados à progressão e condições de trabalho do professor, focalizando a questão da hora atividade e número de alunos. Não podendo neste estudo analisar outros indicadores, tais como: “as infraestruturas, os materiais didáticos, serviço de apoio aos educadores” (CALDAS, 2007, citado por GROCHOSKA, 2015, p.30).

Do ponto de vista normativo, a gestão da carreira do professor do ensino primário em Angola é regulada pelo Estatuto da Carreira dos Agentes da Educação (Decreto Presidencial n.º 160/18, de 3 de Julho) e pelo Regime Jurídico de Avaliação dos Agentes de Educação (Decreto Presidencial n.º 28/22 de 27 de Janeiro). Estes dois documentos corporizam elementos substanciais sobre a constituição da carreira, sobre a progressão e o regime de avaliação do desempenho dos professores do ensino primário.

O Estatuto da Carreira dos Agentes da Educação (ANGOLA, 2018) revoga o Decreto n.º 3/08, de 4 de março, que até então estabelecia o estatuto da carreira docente. Nele se verifica que a “instituição da carreira visa a legitimação da docência, [...] com base nas adequadas habilitações profissionais a sua evolução em termos de formação permanente e prática funcional”. Em Angola a carreira docente, de acordo com o artigo 6.º do ECAE a carreira estrutura-se e se desenvolve por níveis de categorias hierarquizadas, correspondentes a funções da mesma natureza e que pressupõem a posse de graus como títulos de habilitações profissionais (ANGOLA, 2018).

Do ponto de vista da organização da carreira, o ECAE criou categorias únicas para os professores do ensino primário e secundário, considerando que os critérios de ingresso e progressão na carreira são os mesmos. Assim, de acordo com o artigo 9.º, a carreira estrutura-se do Professor do Ensino Primário e Secundário do 1.º Grau ao Professor do Ensino Primário e Secundário do 13.º Grau. Sendo o primeiro o topo da carreira e o último a base dela.

Para o provimento de Professor do Ensino Primário, segundo o n.º 1 do artigo 17.º do ECAE o candidato deverá reunir como os seguintes requisitos, o candidato deve possuir “no mínimo a Licenciatura em Ciências da Educação, na Especialidade de Instrução Primária ou numa outra área do conhecimento devendo, nesse caso, possuir agregação pedagógica conferida por uma entidade pública competente.” (ANGOLA, 2018).

Considerando que no país há mais instituições de formação de professores de nível médio e que estas estão sediados em quase todos os municípios do país (INFQE, 2019), o ECAE prevê no número 2 do artigo 17.º que não sendo possível assegurar o provimento integral de professor com graduação, podem ser admitidos à Carreira de Professor do Ensino Primário, candidatos que preencham um dos seguintes requisitos:

a) Ser Bacharel em Ciências da Educação na Especialidade de Instrução Primária; b) Possuir o II Ciclo do Ensino Secundário Pedagógico na Especialidade de Ensino Primário; c) Possuir o II Ciclo do Ensino Secundário Geral e agregação pedagógica conferida por uma entidade pública competente; d) Possuir o Curso Médio de Educador de Infância (ANGOLA, 2018).

Tendo em conta que, nos termos do artigo 16.º da LBSEE, a educação em Angola deve ser ministrada em português, a ECAE, no seu artigo 17.º, estabelece que, independentemente do nível de formação do candidato, este "deve ser proficiente na língua portuguesa". (ANGOLA, 2018).

O ingresso e a progressão na carreira dos professores do ensino básico têm como critério fundamental o nível de formação académica. Assim, de acordo com o artigo 40.º da ECAE, o candidato com o grau mais elevado (doutor) ingressa na carreira com a categoria de professor do ensino primário do 5.º Grau e pode progredir para o 1.º Grau, enquanto o candidato com o ensino secundário (o mínimo para ingresso na carreira docente) ingressa como professor do ensino primário do 13.º Grau, podendo progredir até ao limite do 10º Grau. A tabela abaixo apresenta detalhadamente o que o ECAE estabelece.

Quadro 3 – Critérios de ingresso e progressão na carreira do professor do Ensino Primário

NÍVEL ACADÉMICO DO CANDIDATO	INGRESSO	PROGRESSÃO
Doutor	5.º Grau	1.º Grau
Mestre	5.º Grau	2.º Grau
Licenciado	6.º Grau	3.º Grau
Bacharel	9.º Grau	7.º Grau
Técnico Médio	13.º Grau	10.º Grau

Fonte: Elaboração dos autores (2023).

É importante referir que o ingresso e progressão na carreira docente pressupõem a contratação do candidato ou a nomeação do docente pelo MED através dos Gabinetes Provinciais e da Secretaria da Educação, precedida de aprovação em concurso público nacional (ANGOLA, 2018). O candidato a professor aprovado em prova de ingresso é previsto em contrato administrativo de prestação, "pelo período de 12 (doze) meses, sucessivamente prorrogado até 5 (cinco) anos, no caso de avaliação positiva correspondente a uma graduação de bom, denominada período probatório⁵". Durante o período experimental, o docente ocasional

⁵ De acordo com os n.ºs 2 e 3 do artigo 31.º da ECAE, este é o período em que o candidato recém-admitido na carreira adquire o estatuto de "professor ocasional". Este período visa permitir a avaliação da capacidade de adaptação do trabalhador ao perfil da carreira a que se candidatou, cumprimento da disciplina laboral e demais legislação aplicável (ANGOLA, 2018).

apresenta algumas restrições contratuais previstas no n.º 6 do artigo 31.º da ECAE, nomeadamente:

[...] proibida a transferência, colocação numa outra estrutura em regime de destacamento, exercício de cargos de direção e chefia, nem beneficiar de bolsa de estudo, licença registada ou ilimitada ou de qualquer benefício aprovado para os funcionários públicos de nomeação definitiva. (ANGOLA, 2018).

Para além destas restrições, o estatuto na carreira apresenta alguns riscos para o professor ocasional em período experimental, que pode perder o seu contrato de trabalho, em caso de avaliação com fraco ou medíocre desempenho e impossibilidade de ser contratado como professor colaborador (ANGOLA, 2018). A avaliação de desempenho em causa é realizada nos termos do Regime Jurídico de Avaliação do Desempenho dos Agentes Educativos (RJADAE) e visa "avaliar, com rigor e objetividade, a qualidade do desempenho, face aos padrões estabelecidos" e "propor medidas de aperfeiçoamento e aperfeiçoamento pessoal e profissional, de progressão na carreira e de distinção do mérito em termos de desempenho". (ANGOLA, 2022c).

Para garantir a manutenção do contrato profissional, o professor ocasional deve ter um desempenho positivo nos indicadores de (i) qualidade do processo de ensino-aprendizagem; (ii) progresso ou desenvolvimento do estudante; (iii) responsabilidade; (iv) melhoria e inovação pedagógica; e (v) relações (artigo 18.º do RJADAE) numa classificação que, conforme previsto no artigo 20.º do regime jurídico, varia entre Pobre (de 0 a 9 pts.), Suficiente (de 10 a 13 pts), Bom (de 14 a 17 pts) e Muito Bom (de 18 a 20 pts.) (ANGOLA, 2022c).

Embora o artigo 23.º do RJADAE mencione que a promoção através de avaliação de desempenho positiva e consecutiva, durante 5 anos, é um dos efeitos da classificação do processo de avaliação de desempenho (ANGOLA, 2022c), o professor do ensino básico que transitou do período experimental para o do pessoal (professor efetivo) não tem automaticamente progressão na carreira, Para todos os efeitos, devem aguardar um concurso público de acesso (progressão) que poderá não se realizar durante um ou mais anos, o que leva certamente a que muitos professores com uma avaliação de desempenho positiva e com um nível de formação melhorado permaneçam nas categorias de ingresso durante muito tempo.

No que diz respeito à atividade-hora, a ECAE estabelece um número máximo de horas de atividade do professor do ensino básico, subdividido em duas componentes, a saber, docente e não docente. Assim, nos termos previstos no artigo 48.º, o horário do "docente efetivo ou em

regime de estágio, é de 37 horas semanais, cumpridas durante 6 dias, interpolando sábados, e em regime de dedicação exclusiva".

No entanto, a prestação de trabalho docente diário não pode exceder as 5 horas e é obrigatório que o docente permaneça na escola por um período mínimo de 7 horas semanais e máximo de 12 horas semanais, para permitir a realização de atividades não letivas. A componente letiva é realizada 24 a 29 vezes por semana no Ensino Básico, consoante o plano de estudos (alínea b) do artigo 49.º da ECAE). Os tempos da componente não letiva, previstos no artigo 50.º, destinam-se a:

a) Preparação das aulas teóricas e práticas; b) Preparação dos meios e do material pedagógico de apoio as atividades letivas; c) Estudo em grupo dos conteúdos da classe e disciplina que leciona; d) Colaboração em atividades de complemento curricular, de acompanhamento e de apoio aos alunos com dificuldades de aprendizagem; e) Participação nas reuniões de avaliação dos alunos; f) Participação em reuniões de coordenação pedagógica e outras de natureza pedagógica para o qual for convocado; g) Participação nas reuniões com os pais e encarregados de educação; h) Participação em ações de formação contínua e de autoformação. (ANGOLA, 2018).

A análise da carreira dos professores do ensino básico é sólida na medida em que os critérios de entrada e progressão na carreira se enquadram nos principais requisitos em termos de nível de formação e avaliação positiva do desempenho. Nota-se ainda que a dimensão atividade-hora parece estar muito carregada, devendo os docentes cumprirem pelo menos 24 horas da componente letiva semanal, acrescidas de 7 horas da componente não letiva, dedicadas fundamentalmente à preparação didático-pedagógica do processo de ensino-aprendizagem e à realização e participação em reuniões com membros da comunidade interna e externa da escola.

Remuneração do professor do ensino primário

Propor reflexões sobre a remuneração dos professores não é uma tarefa fácil, como indica Grochoska (2015), pois há muita literatura sobre o tema a partir de diferentes abordagens, e uma delas é saber se o professor realmente ganha mal ou não. No entanto, muitas pesquisas sobre o tema são desenvolvidas no campo das políticas educacionais.

Segundo Jacomini, Nascimento e Imbó (2020), a remuneração dos professores da educação básica em diversos países do mundo é um tema recorrente nas pesquisas sobre a qualidade da educação, carreira e atratividade docente, especialmente no que diz respeito aos valores remuneratórios, pois a questão salarial tem sido um dos principais fatores que influencia negativamente a opção dos jovens pela docência. Nesse sentido, é necessário pensar seriamente

sobre a questão da remuneração dos professores, que, no entendimento de Grochoska (2015), deve ter três aspetos fundamentais, a saber: (i) salário, (ii) salário e (iii) remuneração.

Assim, examinando o Decreto Presidencial n.º 146/22, de 7 de junho, que aprova o ajustamento das tabelas de índices e vencimentos base do Quadro Técnico das Carreiras dos Agentes Educativos, verifica-se que o professor do ensino primário com formação superior (Doutoramento, Mestrado ou Licenciatura) quando no topo da carreira (1º Grau) tem um salário cujo vencimento base é de 404.312,12 Kwanzas (cerca de 936,79 USD) e quando na base (6º Grau) auferir um salário com um vencimento base de 252.695,07 Kwanzas (cerca de 585,50 USD) (ANGOLA, 2022a).

Por outro lado, o professor com licenciatura no topo da carreira (7º Grau) ganha um salário com um salário base de 227.425,57 Kwanzas (526,94 USD) e quando na base (9º Grau) tem um vencimento base de 176.886,55 Kwanzas (409,85 USD). Finalmente, os professores com ensino secundário, portanto, uma parte significativa do sistema de acordo com os dados do INFQE, quando no topo da sua carreira (10º Grau) ganham um salário com um salário base de 143.193,88 Kwanzas (331,78 USD) e quando na base (13º Grau) ganham 117.924,37 Kwanzas (273,23 USD) (ANGOLA, 2022a).

Quanto aos subsídios, são genéricos, nos termos dos artigos 6.º a 11.º do Decreto Presidencial n.º 129/22, de 7 de junho, que aprova o Estatuto das Remunerações da Carreira dos Agentes Educativos, tendo os docentes do ensino básico direito a subsídios de docência, risco, vestuário⁶ e exclusividade, correspondendo cada um a 5% do vencimento base, bem como antiguidade para docentes com mais de 5 anos de serviço, correspondente a 3% do salário base. Para além destes subsídios, foi instituído um prémio de exame apenas uma vez, no final do ano letivo, correspondente a 30% do vencimento de base, conforme previsto no artigo 12.º.

Os professores do ensino primário do 10.º ao 13.º ano, pertencentes à carreira técnica média devido à precariedade do seu vencimento base (menos de 350 USD) recebem uma bonificação especial na ordem dos 5% do vencimento base. O Estatuto de Remunerações da Carreira dos Agentes Educativos estabelece ainda que as condições de atribuição dos subsídios de Instalação, Isolamento e Arrendamento de Habitação, bem como as respetivas percentagens não definidas neste diploma legal estão sujeitas a regulamentação própria (ANGOLA, 2022b). O quadro seguinte apresenta em pormenor o vencimento base por categoria docente e os subsídios aprovados, relacionando-os com o nível de formação.

⁶ É um subsídio que visa garantir que o professor tenha uma boa apresentação no local de trabalho, através do uso de melhores roupas.

Quadro 4 – Vencimento-base e subsídios por categoria docente

GRUPO DE PESSOAL	CATEGORIA DOCENTE	VENCIMENTO-BASE	SUBSÍDIOS
TÉCNICO SUPERIOR (Doutor, Mestre e Licenciado)	Professor do E.P de 1.º Grau	404.312,12	<ul style="list-style-type: none"> • Subsídio de docência (5%) • Subsídio de risco (5%) • Subsídio de atavio (5%) • Subsídio de dedicação exclusiva (5%) • Subsídio de gratificação especial (5%)
	Professor do E.P de 2.º Grau	379.042,61	
	Professor do E.P de 3.º Grau	353.773,10	
	Professor do E.P de 4.º Grau	320.080,43	
	Professor do E.P de 5.º Grau	286.387,75	
	Professor do E.P de 6.º Grau	252.695,07	
TÉCNICO (Bacharel)	Professor do E.P de 7.º Grau	227.425,57	<ul style="list-style-type: none"> • Subsídio de diuturnidade (3%) • Subsídio de Instalação • Subsídio de Isolamento
	Professor do E.P de 8.º Grau	202.156,06	
	Professor do E.P de 9.º Grau	176.886,55	
TÉCNICO MÉDIO	Professor do E.P de 10.º Grau	143.193,88	<ul style="list-style-type: none"> • Subsídio de Renda de Casa
	Professor do E.P de 11.º Grau	134.770,71	
	Professor do E.P de 12.º Grau	126.347,54	
	Professor do E.P de 13.º Grau	117.924,37	

Fonte: Elaboração dos autores (2023).

Apesar dos ajustamentos feitos pelo Governo de Angola em junho de 2022 ao vencimento base dos professores e educadores de infância, o salário dos professores em Angola continua a gerar muito descontentamento por parte da classe de professores, representada pelo SINPROF, que defende o salário mínimo "equivalente, em Kwanzas, a 1.500 dólares (975.000,00 Kwanzas)⁷, tendo em conta a continuação daperda de poder de compra e taxa de inflação do país nos últimos anos, onde o custo do cabaz básico⁸ ronda os 250.000 Kwanzas:

Em Fevereiro de 2021, uma família angolana de cinco pessoas precisava de 250 595,35 Kwanzas para comprar a cesta básica, segundo o Relatório Mensal de Preços, Produtos em Regime de Preços Vigiados, divulgado recentemente pelo Instituto de Gestão dos Ativos e Participações do Estado (IGAPE) com base e dados recolhidos

⁷<https://www.jornaldeangola.ao/ao/noticias/especial-1-de-maio-sinprof-defende-salario-minimo-de-975-mil-kwanzas/>

⁸ O cabaz básico do Ministério das Finanças é composto por 18 produtos: 17 produtos alimentares - do pão à mandioca e à farinha de milho, massas, óleo de cozinha, peixe *Lambula* e coxas de frango - mais sabão em barra. Os 18 produtos considerados são bens essenciais pertencentes ao regime de preços monitorizados. As quantidades de cada produto consumidas mensalmente foram encontradas com base no perfil de consumo alimentar e na análise nutricional estabelecida pela estratégia nacional de segurança alimentar e nutricional. (JORNAL MERCADO, 2021).

pele Ministério das Finanças e pelas delegações provinciais de Finanças (JORNAL MERCADO, 2021).

Analisando o custo da cesta básica, podemos inferir que os professores com ensino secundário e licenciatura não puderam garantir produtos básicos para as suas famílias em 2021, pois é apenas a partir da categoria de professor do 6º ano do ensino básico que o professor ganha o vencimento base de 252.695,07 Kwanzas. Não podendo suportar os custos dos produtos básicos, a qualidade de vida do professor, um dos alicerces para a sua valorização, fica comprometida.

Esta situação de pagamento de salários indignos e subsídios pouco atrativos pode levar muitos jovens a não escolherem a profissão docente e muitos professores a abandonarem a profissão em busca de áreas com melhores remunerações. Estudo realizado por Leme (2012) concluiu que "um dos motivos que mais apareceram como justificativas para não optar pela docência foram os baixos salários, bem como a baixa valorização social da profissão" (JACOMINI, NASCIMENTO e IMBÓ, 2020, p.66).

Chocolate (2011), analisando a questão do reconhecimento social dos professores e sua valorização entre os alunos do curso de formação de professores em Angola, concluiu que "o salário inadequado obtido por esses profissionais, o que torna professores e professoras inferiores em relação a outras profissões da sociedade" (CHOCOLATE, 2011, p.141). Esta conclusão resulta do estudo sobre a escolha da profissão docente em Angola e no Brasil, que apontou que 56% dos sujeitos participantes afirmaram que os professores são desvalorizados aos olhos da sociedade, portanto,

[...] não reconhecimento do trabalho pela sociedade, o pouco investimento dos governos nas questões educacionais, incluindo os salários reduzidos que obtêm os profissionais dessa classe em comparação com outros, muitas das vezes com a mesma titulação. (CHOCOLATE, 2011, p.141).

Com a atual remuneração, muitos professores do ensino básico "ficam desanimados com a baixa remuneração que não lhes permite satisfazer as suas principais necessidades". (PAXE *et al.* 2017, p.13). Por isso, valorizar os professores do ensino primário em Angola exige, de facto, uma melhor remuneração. Dado que "não há valorização de uma profissão sem salários atrativos, que incentivem os melhores alunos do ensino médio a escolherem a carreira" (GOMES & PEDRO, 2023); PINTO, 2009 citado por GROCHOSKA, 2015, p.30).

Esta conclusão expressa de forma simples, mas objetiva, o que a remuneração representa como elemento de valorização docente. Sem bons salários não há entrada, não há permanência nos sistemas e não há reconhecimento social da carreira. A Organização para a Cooperação e

Desenvolvimento Económico (OCDE) defende que os salários dos professores também têm um impacto direto na atratividade da profissão docente. Influenciam as decisões de ingressar na formação de professores, tornar-se professor após a licenciatura, regressar à profissão docente após uma interrupção da carreira e/ou permanecer professor (em geral, quanto mais elevados forem os salários, menos pessoas optam por abandonar a profissão) (OCDE, 2005).

Portanto, a remuneração tem grande relevância para a valorização docente, motivando-o a um melhor exercício profissional, impactando desta forma na melhoria da qualidade de ensino e na melhoria da sua qualidade de vida. Pelo que se afigura determinante adoção de políticas que visem a valorização deste importante ator no quadro das políticas educacionais e das sociedades.

Conclusões

Este texto propôs-se analisar a formação inicial e contínua dos professores do ensino primário em Angola, a sua carreira através do exame da constituição da carreira e os critérios de progressão e remuneração considerando o vencimento base e os subsídios, procurando compreender como a gestão da formação inicial e contínua, a constituição e os critérios de progressão na carreira e a remuneração do professor primário representam a valorização dos professores em Angola.

Os resultados do estudo indicam que tem havido uma preocupação frequente dos sindicatos profissionais e do Ministério da Educação com questões relacionadas com a valorização dos professores, especialmente no que diz respeito à qualidade da formação inicial e contínua, a uma melhor gestão da carreira docente através da progressão contínua na carreira, bem como à necessidade de garantir aos docentes uma melhor remuneração, exigindo reajustes no vencimento base e aumento dos subsídios, tendo em conta a contínua perda do poder de compra dos salários dos professores.

O estudo identificou melhorias na gestão da formação inicial e continuada de professores, com aumento do número de professores com formação pedagógica, principalmente por meio da formação continuada do Projeto Aprendizagem para Todos, financiado pelo Banco Mundial. No entanto, o mesmo não se verifica em relação à progressão na carreira e remuneração, na medida em que muitos docentes continuam estagnados há muitos anos nas categorias de ensino de ingresso devido à inexistência de concurso público para acesso (promoção) e porque o salário do Professor do Ensino Básico de 1.º Grau, ou seja, o superior da carreira docente, ser inferior

ao equivalente a 1.000 dólares americanos (404.312,12 Kwanzas), o que tem gerado desmotivação e insatisfação da classe, manifestada através de greves.

Neste sentido, é necessário adotar políticas que visem a valorização dos profissionais da educação em Angola, assegurando melhor formação, melhores condições de trabalho e progressão na carreira, bem como o pagamento de salários dignos e subsídios atrativos. Assim, observando o que sugere a UNESCO (2001), é urgente revalorizar o estatuto do professor para que a educação ao longo da vida cumpra a missão central para o progresso das sociedades e para o fortalecimento da compreensão mútua entre os povos, e o professor deve ser reconhecido como "o mestre" pela sociedade e ter a autoridade necessária e os meios adequados de trabalho.

Referências

ANGOLA. Decreto Presidencial n.º 129/22, de 7 de Junho – **Estatuto Remuneratório da Carreira dos Agentes da Educação**. Diário da República, I Série, n.º 103. Luanda: Imprensa Nacional, 2022b.

ANGOLA. Decreto Presidencial n.º 146/22, de 7 de Junho – **Ajustamento das tabelas de índice e vencimentos-base do pessoal técnico das Carreiras dos Agentes da Educação**. Diário da República, I Série, n.º 103. Luanda: Imprensa Nacional, 2022a.

ANGOLA. Decreto Presidencial n.º 160/18, de 3 de Julho – **Estatuto da Carreira dos Agentes da Educação**. Diário da República, I Série, n.º 95. Luanda: Imprensa Nacional, 2018.

ANGOLA. Decreto Presidencial n.º 273/20, de 21 de Outubro - **Regime Jurídico da Formação Inicial de Educadores de Infância, de Professores do Ensino Primário e de Professores do Ensino Secundário**. Diário da República, I Série, n.º 168. Luanda: Imprensa Nacional, 2020.

ANGOLA. Decreto Presidencial n.º 28/22, de 27 de Janeiro - **Regime Jurídico da Avaliação de Desempenho dos Agentes da Educação**. Diário da República, I Série, n.º 18. Luanda: Imprensa Nacional, 2022c.

ANGOLA. Lei n.º 17/16, de 7 de Outubro – **Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino**. Alterada pela Lei n.º 32/20, de 12 de Agosto. Diário da República, I Série, n.º 170. Luanda: Imprensa Nacional, 2020.

BRÁS, C. Desafios e propostas para a melhoria da qualidade educativa em Angola: um olhar sobre a província do Bengo. In: Gabinete Provincial da Educação de Bengo. (Org.). **Manual de Auxílio à Gestão de Escolas: desafios e reflexões da educação no Bengo**. 1ed. Luanda: Mayamba Editora, 2022, p.43-71.

CARISSIMI, A. C. V; TROJAN, R. M. A valorização do professor no Brasil no contexto das tendências globais. **Jornal de políticas educacionais**. n.º 10 agosto-dezembro p. 57-69, 2011.

CHOCOLATE, F. A. M. **Escolha profissional de estudantes de pedagogia de duas instituições de ensino superior: Angola e Brasil.** (Dissertação de Mestrado). Centro Universitário FIEO, Osasco, São Paulo, 2011.

GROCHOSKA, M. A. **Políticas educacionais e a valorização do professor: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos Pinhais.** (Tese de Doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

INFQE. **Programa Nacional de Formação de Agentes da Educação e Ensino 2020-2022.** Documento não editado, 2019.

[INFQE. Termos de Referência do Encontro Metodológico com as Escolas de Magistério. Luanda: documento não editado, 2021.](#)

JACOMINI, M. A.; NASCIMENTO, A. P. S.; IMBÓ, K. A. S. Composição da remuneração docente nos planos de carreira de capitais brasileiras: vencimento base e vantagens pecuniárias. In: **Educação em Foco**, ano 23, n. 39 - jan./abr. 2020, p.64-87.

JORNAL MERCADO. **Comida básica para um mês custa 250 mil Kwanzas a uma família de cinco pessoas.** Luanda, 2021. Disponível em: <https://mercado.co.ao/economia/comida-basica-para-um-mes-custa-250-mil-kz-a-uma-familia-de-cinco-pessoas-HC1015955>

MEC-GURN. **Estratégia Integrada para a Melhoria do Sistema de Educação (2001-2015).** Luanda: Editorial Nzila, 2001.

MED. **Relatório de Avaliação Global da Reforma Educativas.** Luanda: Editora Moderna, 2014.

[MESCTI. Anuário Estatístico do Ensino Superior. Luanda: documento não editado, 2018.](#)

OIT. **Recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores.** Viana de Castelo. OIT/UNESCO, 2008.

PAT. **Relatório do 2º Trimestre de 2021.** Luanda: Documento não editado, 2021.

PAT. **Relatório do Projeto Aprendizagem para Todos do ano 2020.** Luanda: Documento não editado, 2020

PAXE, I. O SINPROF nas políticas públicas da educação. **Revista Kulonga**, ISCED-Luanda, n.º 7, p. 11-24, 2012.

OECD (2005), *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers, Education and Training Policy.* OECD Publishing, Paris, 2005 <https://dx.doi.org/10.1787/9789264018044-en>.

UNESCO. **Educação: um tesouro a descobrir: Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre educação para o século XXI.** Presidente: Jacques Delors. 5 ed. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: MEC: UNESCO, 1998.