



## O FIO INDIVISÍVEL DA EDUCAÇÃO

ROGÉRIO GONÇALVES revela como a união entre Educação em Direitos Humanos, Educomunicação e Gestão Democrática contribui para a melhoria do ensino público no município de São Paulo.

MUITO ALÉM DAS PÁGINAS



**MULHERES**  
BIOGRAFIAS  
QUE INSPIRAM



Coordenaram esta edição: Manuel Francisco Neto / Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco / Vilma Maria da Silva

<https://primeiraevolucao.com.br>



<https://doi.org/10.52078/2675-2573.rpe.64>

**Editor Responsável:** Antônio Raimundo Pereira Medrado  
**Editor correspondente (ANGOLA):** Manuel Francisco Neto

**Coordenação editorial:**

Ana Paula de Lima  
Andreia Fernandes de Souza  
Antônio Raimundo Pereira Medrado  
Isac dos Santos Pereira  
José Wilton dos Santos  
Vilma Maria da Silva

**Coordenação editorial (Angola):**

Manuel Francisco Neto  
Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco

**Com. de Avaliação e Leitura:**

Prof. Dr. Adelfson Batista Lins  
Prof. Me. Alexandre Passos Bitencourt  
Profa. Esp. Ana Paula de Lima  
Profa. Dra. Andreia Fernandes de Souza  
Profa. Bianca de Assis Pirahy  
Profa. Dra. Denise Mak  
Prof. Me. Edson da Conceição Graça (Angola)  
Prof. Me. Isac dos Santos Pereira  
Prof. Dr. Manuel Francisco Neto (Angola)  
Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco (Angola)  
Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza  
Prof. Me. Tavares dos Santos Muhongo (Angola)  
Profa. Dra. Thaís Thomaz Bovo  
Prof. Me. Wilder Dala Quinjango (Angola)

**Bibliotecária:**

Patrícia Martins da Silva Rede

**Colunistas:**

Prof. Dr. Adelfson Batista Lins  
Profa. Bianca de Assis Pirahy  
Prof. Dr. Isac Chateaneuf  
Jornalista João Domingos Terin (William Terin)  
Profa. Ma. Cleia Teixeira da Silva  
Prof. Me. José Wilton dos Santos  
Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza

**Web-edição:**

T.I. Lee Anthony Medrado

**Contatos**

Tel. 55(11) 99543-5703  
Whatsapp: 55(11) 99543-5703  
primeiraevolucao@gmail.com (S. Paulo)  
netomanuefrancisco@gmail.com (Luanda)  
<https://primeiraevolucao.com.br>

**Imagens, fotos, vetores etc:**

<https://publicdomainvectors.org/>  
<https://pixabay.com>  
<https://www.pngwing.com>  
<https://br.freepik.com>

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

Revista Primeira Evolução [recurso eletrônico] / [Editor] Antonio Raimundo Pereira Medrado. – ano 7, n. 64 (abr. 2026). – São Paulo : Edições Livro Alternativo, 2026. 222 p. : il. color

**Bibliografia**

Publicação contínua desde 2020.

Bimestral

e-ISSN 2675-2573

Disponível apenas online.

Modo de acesso: <https://primeiraevolucao.com.br>

DOI: <https://doi.org/10.52078/2673-2573.rpe.64>

1. Educação – Periódicos. 2. Pedagogia – Periódicos. I. Medrado, Antonio Raimundo Pereira, editor. II. Título.

CDD 22. ed. 370.5

Patrícia Martins da Silva Rede – Bibliotecária – CRB-8/5877

Em parceria com:



São Paulo | 2026

Publicada no Brasil por:

Livro Alternativo  
[www.livroalternativo.com.br](http://www.livroalternativo.com.br)

CNPJ: 28.657.494/0001-09

## 05 EDITORIAL

Antonio R P Medrado

## 06 Catalog'Art; Naveg'Ações de Estudantes

Isac Chateaneuf

## 07 Sobre filas, silêncios e aprendizados invisíveis

Mirella Clerici

## 08 Ciência, Tecnologia & Sociedade

Adeilson Batista Lins

## 14 POIESIS

J. Wilton

## 16 O FIO INDIVISÍVEL DA EDUCAÇÃO - Rogério Gonçalves

J. Wilton e Cleia Teixeira



# ARTIGOS

1. A IMPORTÂNCIA DA LITERATURA INFANTIL NO PROCESSO DE ALFABETIZAÇÃO E LETRAMENTO <i>Adriana Silva de Santana Barros</i>	25
2. CONHECIMENTO DOS MORADORES DO ZANGO III SOBRE O USO DE MEDICAMENTOS PARA O TRATAMENTO DA OXIÚROS NO SEGUNDO SEMESTRE DE 2025 <i>Aldair de Jesus Adão / Calunda dos Santos Jorge</i>	31
3. DESAFIOS, AVANÇOS E CAMINHOS PARA UMA EDUCAÇÃO VERDADEIRAMENTE INCLUSIVA <i>Ana Cristina Ogando Gomez de Carvalho</i>	36
4. O ENSINO DE HISTÓRIA E AS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NA ESCOLA PÚBLICA <i>Ana Elisa Bagó de Oliveira</i>	42
5. ENTRE O BRINCAR E O APRENDER: AS METODOLOGIAS ATIVAS COMO POSSIBILIDADE PEDAGÓGICA NA EDUCAÇÃO INFANTIL <i>Carina Fardim Soares</i>	52
6. PLURALIDADE DA INTELIGÊNCIA E INCLUSÃO ESCOLAR: FUNDAMENTOS TEÓRICOS E IMPLICAÇÕES JURÍDICO-EDUCACIONAIS <i>Claudiene Alves da Silva</i>	61
7. O PAPEL DO PROFESSOR MEDIADOR NA FORMAÇÃO DO LEITOR CRÍTICO <i>Denise Teixeira Santos Menezes</i>	68
8. RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NA EDUCAÇÃO INFANTIL: IDENTIDADES E SUBJETIVIDADES NA INFÂNCIA <i>Diego Agostinho Dynczki</i>	75
9. TECNOLOGIA, INFÂNCIA E EDUCAÇÃO INFANTIL <i>Edna Farias Cordeiro</i>	85
10. A IMPORTÂNCIA DA GEOGRAFIA PARA A SOCIEDADE <i>Emanuel Ramos Barra</i>	90
11. A HUMANIZAÇÃO NOS SERVIÇOS DE PSICOLOGIA: ESTUDO DE CASO NO HOSPITAL PSIQUIÁTRICO DE LUANDA <i>Esmael Joaquim Machado</i>	95
12. DESENVOLVIMENTO DA LINGUAGEM E DA IMAGINAÇÃO ATRAVÉS DA NARRATIVA ORAL <i>Flávia de Fatima Seraphim Ribeiro</i>	100
13. GESTÃO DA CARREIRA NO INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO DE LUANDA E NO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO TOCOÍSTA <i>Guilherme Mateus Moma</i>	106
14. GESTÃO DE RESÍDUOS HOSPITALARES EM ANGOLA: CASO DE ESTUDO "HOSPITAL PEDIÁTRICO DAVID BERNARDINO" <i>João Francisco Marcelino</i>	114
15. A POSSIBILIDADE DAS ARTES, DOS BRINQUEDOS E DAS BRINCADEIRAS NA EDUCAÇÃO INFANTIL <i>Joice Botelho Silva</i>	120
16. IMPLICAÇÕES DO SISTEMA POLÍTICO NO DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO LOCAL NO MUNICÍPIO DE BOLONGONGO (CUANZA NORTE, ANGOLA, 2002-2026) <i>José Manuel dos Santos</i>	126
17. LINGUAGENS DAS INFÂNCIAS: ESCUTA, INVESTIGAÇÃO E DESCOBERTAS <i>Lilian Silvana Minho Zanetta</i>	133
18. A MUSICALIDADE NA EDUCAÇÃO INFANTIL: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO COGNITIVO, LINGUAGEM E INCLUSÃO <i>Luciana Cardoso de Souza</i>	140
19. A MEDIAÇÃO PEDAGÓGICA E O MATERIAL DIDÁTICO NO ENSINO DE GEOGRAFIA NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: DESAFIOS PARA A CONSTRUÇÃO DO PENSAMENTO ESPACIAL CRÍTICO <i>Luciane de Jesus Mineiro de Lima</i>	144
20. O BRINCAR COMO EIXO DO DESENVOLVIMENTO E DA APRENDIZAGEM NA EDUCAÇÃO INFANTIL <i>Lusilene da Rocha Alves</i>	153
21. A CONFISSÃO COMO EFEITO DA REVELIA FACE A NECESSIDADE DA REALIZAÇÃO DA JUSTIÇA À LUZ DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL ANGOLANO <i>Manuel Dungula Samaia Chivinga</i>	158
22. BAIXA ADESAO AO APOIO PSICOLÓGICO NO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE OLINDA RODRIGUES <i>Manuel Paulo Chamorro</i>	167
23. A CULTURA DA LEITURA NA EDUCAÇÃO INFANTIL: MEDIAÇÃO, EXPERIÊNCIA E FORMAÇÃO LEITORA <i>Marcilene Belisse Pazos</i>	175
24. A IMPORTÂNCIA DAS ROTINAS PEDAGÓGICAS NA EDUCAÇÃO INFANTIL PARA A CONSTRUÇÃO DA AUTONOMIA E DOS HÁBITOS DE APRENDIZAGEM <i>Maria de Lourdes Ferreira da Silva</i>	178
25. EFEITOS DA PRIVAÇÃO DO SONO NOTURNO SOBRE O RENDIMENTO ACADÊMICO DE UNIVERSITÁRIOS <i>Mario Adelino Miranda Guedes</i>	183
26. BRINQUEDOS, CORPOS E EXPECTATIVAS: A CONSTRUÇÃO SOCIAL DO GÊNERO NA EDUCAÇÃO INFANTIL <i>Mirella Clerici</i>	188
27. SAÚDE MENTAL DE JOVENS NA CONTEMPORANEIDADE: DESAFIOS PSICOSSOCIAIS E IMPLICAÇÕES PARA A EDUCAÇÃO <i>Moizes Antonio dos Santos</i>	199
28. A INTEGRAÇÃO ENTRE AS TECNOLOGIAS E O LETRAMENTO <i>Orlaneide Ferreira Santos Diamante</i>	212
29. FAMÍLIA E ESCOLA COMO CONTEXTOS COMPLEMENTARES NA FORMAÇÃO DA CRIANÇA NA EDUCAÇÃO INFANTIL <i>Renato Souza de Oliveira Carvalho</i>	217

**ESTA REVISTA É MANTIDA E FINANCIADA POR PROFESSORAS E PROFESSORES.  
SUA DISTRIBUIÇÃO É, E SEMPRE SERÁ, LIVRE E GRATUITA.**

A **REVISTA PRIMEIRA EVOLUÇÃO** é um projeto editorial idealizado pela **Edições Livro Alternativo** com o objetivo de **empoderar e inspirar educadores** na jornada de compartilhar suas pesquisas, estudos, experiências e relatos de vivências.

**UM CORPO EDITORIAL DE EXCELÊNCIA:**

Nossa equipe conta com especialistas, mestres e doutores(as), todos com vasta experiência na rede pública de ensino, além de profissionais experientes nas áreas do livro e da tecnologia da informação. Essa expertise garante a qualidade e o rigor científico das publicações da revista.

**INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA:**

Um dos nossos diferenciais é a total independência, viabilizada pelo **financiamento colaborativo de professores e professoras**. Essa autonomia nos permite defender a liberdade de expressão e a diversidade de ideias, priorizando a qualidade dos conteúdos e o impacto positivo na educação.

**PROPÓSITOS QUE IMPULSIONAM A TRANSFORMAÇÃO:**

- **Promover o debate** crítico e reflexivo sobre os diversos aspectos da educação, com base nas vivências, pesquisas, estudos e experiências dos profissionais da área;
- **Proporcionar a publicação** de livros, artigos e ensaios que contribuam para o aprimoramento da educação e o desenvolvimento profissional dos educadores;
- **Apoiar a publicação** de obras de autores independentes, democratizando o acesso à informação e promovendo a diversidade de vozes;
- **Incentivar o uso de softwares livres** na produção de materiais didáticos e na difusão do conhecimento, promovendo a inclusão digital e a redução de custos;
- **Fomentar a produção de livros** por professores e autores independentes, reconhecendo e valorizando a experiência e o saber dos profissionais da educação;

**PRINCÍPIOS QUE GUIAM A NOSSA ATUAÇÃO:**

- **Priorizar trabalhos voltados para a educação**, cultura e produções independentes, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e democrática;
- **Utilizar exclusivamente softwares livres** na produção de livros, revistas e materiais de divulgação, promovendo a transparência, a colaboração e a acessibilidade;
- **Incentivar a produção de obras coletivas** por profissionais da educação, fomentando a colaboração e o compartilhamento de conhecimentos;
- **Publicar e divulgar livros de professores** e autores independentes, valorizando a diversidade de vozes e perspectivas na educação;
- **Respeitar a liberdade e autonomia** dos autores, garantindo a originalidade e a autenticidade das obras publicadas;
- **Combater o despotismo, o preconceito e a superstição**, defendendo os valores da democracia, da tolerância e do respeito à diversidade;
- **Promover a diversidade e a inclusão**, valorizando as diferentes culturas, identidades e experiências presentes na comunidade educacional.

A REVISTA PRIMEIRA EVOLUÇÃO é um movimento pela transformação da educação, um espaço para a colaboração, o aprendizado e a inovação.

**Junte-se a nós e faça parte da construção de um futuro mais promissor para a educação!**

**INSTITUIÇÕES PARCEIRAS**



Indexadores:



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres



Platform & workflow by OJS / PKP



## GESTÃO DA CARREIRA NO INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO DE LUANDA E NO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO TOCOÍSTA

Guilherme Mateus Moma<sup>1</sup>

### RESUMO

O alcance de prestígio, honras e satisfação no local de trabalho é uma meta desejável para o docente universitário. Contudo, o docente universitário enfrenta outros desafios, como a formação contínua, a produção e participação em eventos científicos, a avaliação de desempenho, entre outras actividades. Assim, o presente artigo tem como objectivo comparar a gestão da carreira docente entre as IES privadas e públicas, por meio das políticas de valorização, progressão e capacitação dos docentes para a melhoria da qualidade do ensino nas IES. Nesse sentido, torna-se premente a reflexão sobre os desafios e perspectivas da gestão da carreira docente universitária, estabelecendo uma relação entre a legislação vigente no subsistema de ensino superior e a práxis dos gestores universitários. Para o efeito, o estudo foi realizado com base na abordagem qualitativa, integrada na pesquisa exploratório-explicativa através da análise bibliográfica e documental. Por fim, é necessário analisar em que medida gestores e docentes universitários devem superar os desafios identificados e elaborar políticas educacionais que respondam a esses problemas e, consequentemente, às perspectivas construídas pelos docentes universitários no exercício das suas funções, sejam elas a nível das IES públicas quanto às privadas.

**Palavras-chave:** Docente Universitário. Eventos Científicos. Instituições de Ensino Superior. Valorização Docente.

### INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como foco refletir os desafios e perspectivas que caracterizam os docentes universitários no processo de gestão da carreira docente, seja nas IES públicas ou privadas, por meio dos instrumentos de gestão institucionais em consonância com as directrizes nacionais e internacionais. Deste modo, através deste estudo será possível compreendermos o estado de valorização do corpo docente universitário angolano.

Assim, a gestão da carreira docente nas IES angolanas constitui-se como um problema actual e, que deve merecer um olhar mais profundo dos decisores

políticos e dos gestores universitários. Pois que, ainda tem se verificado a nível das IES públicas e privadas casos como: baixa remuneração, condições precárias de trabalho, baixa qualidade e produção de trabalhos científicos, falta de apoio institucional, burocracia exacerbada e sobrecarga laboral.

Nesta ordem de ideias, a elaboração deste artigo parte destes problemas elencados, associado a morosidade e a falta de aplicação da lei quanto a realização da avaliação do desempenho docente e da prova pública, isto é, enquanto critérios indispensáveis no processo da gestão da carreira docente universitária. Sendo que, a existência destes problemas concorrem para o fraco desempenho do docente, colocando em

<sup>1</sup> Mestre em Gestão Universitária pela Universidade Técnica de Angola. Licenciado em Ciências da Educação, opção Sociologia, pelo Instituto Superior de Ciências da Educação de Luanda. Chefe do Centro de Investigação Científica e Desenvolvimento do Instituto Superior Politécnico Deolinda Rodrigues. Áreas de investigação: educação, cultura e gestão universitária. Orcid ID: 0009-0001-6483-1781 E-mail: guimoma2014@yahoo.com

causa a sua progressão na carreira e valorização docente, bem como para a baixa qualidade no subsistema do ensino superior em Angola.

Em linhas gerais, tencionamos reflectir em torno das políticas institucionais de valorização docente implementadas pelas IES públicas e privadas, olhando para as práticas de capacitação contínua e desenvolvimento profissional, condições salariais e os incentivos à pesquisa e inovação oferecidos aos mesmos, como factores na motivação e desempenho docente e, por último, mas não menos importante, discutir o *modus operandi* quanto a implementação dos normativos regulatórios nas IES públicas e privadas verificando a consistência e a eficácia das políticas na gestão da carreira docente.

## GESTÃO DA CARREIRA DOCENTE

Falar da gestão da carreira docente no subsistema do ensino superior, pressupõe perceber os elementos que marcam a planificação, realização e a consolidação do processo da gestão da carreira docente. Outrossim, entender em que medida estes elementos estão em harmonia com a legislação em vigor.

Neste sentido, Chiavenato (2004) define a gestão de pessoas — e, por extensão, a gestão de carreiras — como uma estratégia organizacional capaz de alinhar os interesses dos profissionais com os objetivos institucionais. No campo da educação superior, essa lógica se reflecte na importância de estabelecer critérios transparentes para progressão na carreira, estímulo à formação contínua e valorização do mérito. De forma semelhante, Morosini (2006) defende que a gestão universitária deve promover o desenvolvimento docente por meio de políticas institucionais consistentes, assegurando autonomia profissional e condições dignas de trabalho, como factores essenciais para a excelência académica.

Contudo, nem todos os estudiosos veem a gestão da carreira docente sob uma óptica estritamente positiva. Para Dubet (2002), a valorização excessiva de métricas institucionais, como produtividade científica e titulação, pode levar à "gerencialização" do ensino superior, esvaziando a dimensão pedagógica do trabalho docente e pressionando os professores a se adequar a exigências administrativas em detrimento da

qualidade do ensino. Cunha (2007) também questiona a eficácia dos modelos tradicionais de progressão na carreira, argumentando que eles tendem a beneficiar uma minoria mais alinhada ao sistema e a marginalizar docentes que, embora comprometidos, enfrentam limitações estruturais ou institucionais para atender aos critérios formais de ascensão.

No contexto angolano, essas críticas ganham força quando se observa que, em muitas instituições, a valorização e progressão docente ainda são fortemente influenciadas por critérios políticos, vínculos pessoais ou fragilidade institucional. Ao comparar instituições públicas e privadas, é possível perceber diferentes práticas e desafios na gestão da carreira docente, refletindo tanto a diversidade do sistema quanto a necessidade urgente de reformas estruturais que garantam mais equidade, transparência e qualidade.

Portanto, a discussão sobre a carreira docente universitária em Angola deve considerar tanto os autores que defendem uma gestão estratégica e meritocrática como Chiavenato (2004) e Morosini (2006), quanto os que alertam para os riscos de um modelo tecnocrático e excludente como Dubet (2002) e Cunha (2007). Somente por meio de uma análise crítica e equilibrada será possível propor políticas públicas e institucionais que realmente contribuam para a valorização docente e, por conseguinte, para o fortalecimento da qualidade do ensino superior no país.

## DOCENTE UNIVERSITÁRIO

A docência universitária é um exercício profissional de múltiplas funções que consiste na formação de quadros qualificados com a finalidade de contribuir para o desenvolvimento social, económico, cultural e político do País. Logo, ela transcende a componente do ensino, na medida em que abrangerá a investigação científica, gestão e extensão e a internacionalização. Isto não pressupõe dizer que, o docente universitário seja um sujeito completo e isento de falhas e do aprendizado, antes pelo contrário, ele aprende ensinando e ensina aprendendo.

Daí que Filho e Aleaga (2023) entendam que o docente universitário, mais do que um mero adicionador de conhecimentos teóricos e científicos, deve ser um mediador de um processo activo, cognitivo, construtivo, significativo, autorregulado.

Para tal, reforçando esta asserção, retomamos as dez (10) dimensões importantes para definir o perfil ideal do docente universitário apresentado por Gil (apud. MENEZES, 2010, p. 84):

1. Conhecimento da especialidade em relação com outras áreas;
2. Cultura geral;
3. Produção de saber e criação cultural;
4. Estímulo de criatividade, inovação e espírito crítico;
5. Comunicação de saberes, quer na comunidade científica quer na comunidade discente;
6. Dinamização de aprendizagens significativas;
7. Exploração prática de saberes e relação com a actividade empresarial;
8. Prática de valores;
9. Iniciativa e eficácia em actividades de planeamento e gestão universitária;
10. Avaliação e autoavaliação.

Deduz-se desta abordagem que, o docente universitário tem um conjunto de tarefas complexas a desempenhar que o, grosso modo, o remeterá a necessidade uma interdisciplinarietà, se não mesmo uma transdisciplinarietà, visto que a sua profissão é caracterizada por uma multidisciplinarietà.

Na primeira e segunda dimensão, supracitada, recomenda-se a especialização por parte do docente universitário, porém, sem descorar a busca de um conhecimento geral das ciências, o que lhe permitá estabelecer o elo quando for necessário no contexto de uma aula (teórica ou prática). Na terceira dimensão, o apelo está voltado a investigação científica, valorização e preservação dos aspectos socioculturais. Na quarta dimensão, o epicentro da abordagem é o estímulo ao espírito inventivo, à inovação, isto é, a repulsa pela mesmice, na resolução dos problemas sociais, bem como pelo cultivo de um olhar crítico e reflexivo, contrapondo a uma pedagogia autocrática como refere Antunes (2001).

Em relação a quinta dimensão, compreende-se que, a partilha do conhecimento em diferentes fóruns académicos (workshop, jornadas científicas, colóquios, etc.) e em sala de aula é de extrema relevância, por proporcionar um ambiente de confrontação dos novos saberes. Já na sexta dimensão, o autor chama atenção a necessidade de o docente universitário sair do marasmo

pedagógico no decurso do processo docente/educativo, isto é, alternar as suas formas de leccionação como forma de despertar o interesse dos estudantes à aula, à disciplina e ao curso. Na sétima dimensão, o foco está virado a implementação da extensão universitária num modelo de prestação de serviços a terceiros, inovação e transferência tecnológica segundo Ima-Panzo (2018).

E, quanto as três (3) últimas, isto é, a oitava, a nona e a décima dimensão, reflectem a pertinência da habilidades e competências que o docente universitário deve forjar em si, de maneira estratégica, tal como assevera Silva (2016, p. 95) “a gestão global da instituição, como política de governação e salvaguarda dos interesses académicos, é um processo necessário para assegurar o desempenho óptimo das estruturas e dos actores visando os níveis mais elevados de eficácia e eficiência”.

Nesta senda, a profissão docente é definido por Mesquita (apud. CUTATELA; PAULO; TINOCA, 2019, p. 4) como um conjunto de saberes profissionais inerentes e necessários ao seu exercício. Sendo que, estes conhecimentos são diversificados e, simultaneamente, elementos que permitem caracterizar as particularidades da profissão docente.

Tal como assevera Filho et al (2021), de que a identidade do docente é representada no trabalho que desenvolve em consonância com o papel social concedido, a satisfação salarial e as condições básicas no serviço. Daí que, é imprescindível a criação de mecanismos de apoio para a reconstrução dos caminhos educativos, quer para os docentes nacionais como estrangeiros, na medida em que os mesmos necessitam de mudanças na forma de pensar e se comportar nas diferentes áreas de actuação.

## VALORIZAÇÃO DOCENTE

A valorização do docente universitário é uma dimensão estratégica da política educacional, especialmente em países em desenvolvimento como Angola, onde o ensino superior tem um papel crucial na formação de quadros qualificados e na promoção do desenvolvimento nacional. Em Angola, diversas políticas institucionais vêm sendo implementadas com o objectivo de reconhecer, motivar e reter professores nas instituições de ensino superior (IES), tanto públicas

quanto privadas (SILVA, 2016; CUTATELA; PAULO; TIHOCA, 2019 ).

Uma das principais referências legais para a valorização docente em Angola é o Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 191/18, de 8 de Agosto. Esse estatuto define as categorias da carreira docente universitária (Assistente Estagiário, Assistente, Professor Auxiliar, Professor Associado e Professor Catedrático), bem como os critérios de acesso, progressão, avaliação e estabilidade profissional. O documento também estabelece os direitos e deveres dos docentes, destacando a importância da titulação académica, da produção científica e da participação em actividades de extensão como elementos centrais da carreira.

Além disso, políticas de valorização salarial e incentivos à qualificação têm sido promovidas nas instituições públicas de ensino superior, isto é, através do Decreto Presidencial n.º 128/22 de 7 de Junho, Estatuto Remuneratório da Carreira Docente do Ensino Superior. conjugado com o Decreto Presidencial 39/25 de 13 de Fevereiro, que aprova o aumento da nominal dos Índices de Base 100 dos cargos e quadro de pessoal da Função Pública, onde inserem os docentes do ensino superior das IES públicas, como forma de atrair e manter docentes qualificados. Por exemplo, o governo tem incentivado a formação pós-graduada de docentes por meio de bolsas internas e externas, em parceria com países como Brasil, Portugal e Cuba. No entanto, a implementação dessas medidas ainda é desigual e, muitas vezes, limitada pela capacidade orçamental das instituições e do Estado (FILHO; ALEAGA, 2023).

No sector privado, a valorização docente tende a seguir critérios institucionais próprios, frequentemente voltados à competitividade do mercado. Algumas IES privadas têm investido em capacitações internas, promoções por mérito e pagamento de horas extras como formas de motivar seus quadros (KILIMNIK; SANT'ANNA; NETO, 2018).

Não obstante aos incentivos à formação contínua promovida por algumas IES, a satisfação do docentes universitários face aos desafios observados ainda se revela reduzida. A par de um conjunto de problemas abordados neste trabalho, Carvalho (2012)

destaca a fragilidade na aplicação das políticas de valorização, apontando que, em muitas instituições, os critérios de valorização profissional nem sempre são transparentes.

Sendo assim, a progressão na carreira, por exemplo, pode ser influenciada por critérios não académicos, como relações pessoais, favorecimentos ou interesses institucionais específicos, o que enfraquece a lógica da meritocracia e compromete a motivação docente. Quando os professores percebem que o seu esforço, desempenho e qualificação não são devidamente reconhecidos de forma justa e transparente, tende a surgir um sentimento de desvalorização profissional, com impactos negativos no seu empenho, no compromisso institucional e na qualidade do trabalho desenvolvido.

No entanto, embora Angola conte com uma base legal relevante e com iniciativas institucionais voltadas à valorização do docente universitário, os desafios persistem. A consolidação de uma política nacional de valorização docente requer não apenas normas bem elaboradas, mas também sua aplicação efectiva, monitoramento contínuo e um diálogo aberto entre o Estado, as instituições de ensino e os próprios docentes. A construção de um ambiente que respeite, motive e valorize o docente universitário é essencial para garantir a qualidade e a sustentabilidade do ensino superior no país.

## METODOLOGIA

O presente estudo insere-se na abordagem qualitativa. O recurso a esta abordagem metodológica permitiu determinar o significado que os gestores atribuem ao processo de gestão da carreira docente. Assim, a razão da escolha desta metodologia cingiu-se no facto de, por meio dela desconstruir-se o simbolismo que a carreira docente confere e as concepções que os gestores constroem em torno da progressão da carreira docente.

Quanto a escolha da pesquisa quanto aos procedimentos, este trabalho está fundamentado em estudo de caso, por levar demilitar uma certa realidade com as suas peculiaridades e complexidades. Deste modo, Yin (2001) considera o estudo de caso como uma das maneiras de se fazer pesquisa em diversas áreas do conhecimento tendo como base o

experimentos, levantamentos, pesquisas históricas e análise de informações em arquivos.

Embora o estudo de caso não se aplique exclusivamente aos estudos qualitativos, alguns autores como Ludke e André (2013) defendem que, os estudos de natureza qualitativa, por serem ricos em dados descritivos, tendem a apresentar um plano mais aberto, flexível e focalizada a realidade de forma complexa e contextualizada.

Portanto, pressupõe dizer que o estudo de caso não tem apenas vantagens, por exemplo – a possibilidade de ser adotado em qualquer área do saber, bem como fornecer uma leitura mais contextualizada sobre o fenômeno em análise. Porém, ela também apresenta algumas desvantagens como limitações na generalização e dificuldades em se replicar os resultados, por exemplo, de um modelo de gestão universitária de uma IES para outra IES.

Para o presente estudo, optou-se pela utilização da técnica da entrevista semi-estruturada por meio de perguntas abertas e fechadas. Na medida em que, a entrevista semi-estruturada é definida como aquela modalidade de entrevista focalizada em um determinado assunto sobre o qual confecciona-se um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista (MANZINI, 2004). Nesta ordem de ideias, esse tipo de entrevista pode fazer emergir informações de forma mais livre e as respostas não serem condicionadas a uma padronização de alternativas.

Outrossim, recorreu-se a pesquisa documental como fonte de recolha de dados, isto é, por meio de documentos oficiais, escritos ou não, considerados fontes primárias. Para além da pesquisa bibliográfica que, consistiu no levantamento de material já publicado, incluindo livros, artigos científicos, revistas especializadas e publicações em periódicos, funcionando como fonte secundária.

Entre os principais documentos analisados destacam-se: Lei de Base 17/16, de 7 de Outubro, Lei de Base 32/20, de 12 de Agosto, Decreto Presidencial n.º. 310/20, de 7 de Dezembro, Decreto Presidencial n.º. 191/18, de 8 de Agosto, Decreto Presidencial n.º. 121/20, de 27 de Abril, Decreto Executivo n.º. 140/21,

de 1 de Junho, além dos Estatutos Orgânicos e PDIs das IES, assim como o Plano Nacional de Formação de Quadros (PNFQ), Plano Nacional de Desenvolvimento 2023-2027 e o Plano Nacional de Desenvolvimento do Capital Humano.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao comparar os dois contextos, observa-se que na IES pública analisada há ao menos um arcabouço legal nacional que poderia orientar a valorização docente, ainda que mal aplicado, enquanto na IES privada essa orientação formal é praticamente inexistente, deixando os docentes sem mecanismos institucionais claros de reconhecimento e progressão profissional. Em ambos os casos, os docentes enfrentam desafios significativos, embora a pública apresenta um potencial administrativo teórico, enquanto na privada a valorização depende quase exclusivamente da iniciativa individual.

Esses resultados corroboram com a perspectiva de Nóvoa (apud. CUNHA; GOMES, 2007, p. 63), que defende que a valorização do profissional da educação deve passar também pela constituição de associações de classe e pelo controle da admissão, permitindo a regulação ética e profissional do exercício docente. Nesse sentido, sugere-se que Angola possa criar um sindicato específico para os professores do ensino superior privado, estabelecendo requisitos claros de integração e condutas pautadas por princípios éticos da profissão, considerando que o sindicato existente foca predominantemente o sector público, marginalizando os docentes das IES privadas.

Importa referir que, as declarações dos entrevistados indicaram que, embora os regulamentos mencionem diversos critérios para progressão docente – como tempo de serviço, desempenho pedagógico e publicações –, na prática, o que pesa mais é o título académico e a produção científica. Os entrevistados reconheceram que outros aspectos previstos formalmente não têm sido plenamente aplicados e que há ambiguidades nos processos avaliativos. Assim, a progressão, nas IES, tem-se baseado sobretudo em grau académico e produção científica, com menor atenção aos demais critérios.

Boyer (1990) destaca que, a produção científica é um dos pilares fundamentais para a carreira

docente no ensino superior, ao lado do ensino, da pesquisa e do serviço à comunidade. Por isso, as respostas dos entrevistados reforçam essa visão, indicando que o grau académico e a produção científica são critérios predominantes na avaliação. Por seu turno, Altbach (2015) realça que a avaliação da carreira docente em instituições de ensino superior muitas vezes prioriza a pesquisa e publicações, especialmente em contextos onde a pressão por desempenho académico é alta, como sucede com as IES estudadas (Instituto Superior de Ciências da Educação de Luanda e o Instituto Superior Politécnico Tocoísta).

Por um lado, as falas apontam para a ausência de mecanismos efectivos de progressão na carreira docente a nível do ISPT. Embora existam critérios formais como grau académico, categoria e tempo de serviço, eles não são operacionalizados, pois não há concursos, avaliações regulares ou procedimentos institucionais que permitam a ascensão. A progressão ocorre apenas no ingresso, por meio da prova pública, e depois disso não há promoções nem reconhecimento baseado em mérito, o que cria estagnação e demonstra fragilidade na gestão de carreira docente. A recente pressão externa começa a expor essa lacuna, mas ainda sem mudanças concretas.

Por outro lado, isto indica que, a IES privada, até a data da realização deste estudo, desde a sua criação, nunca promoveu um processo que tivesse como finalidade principal a progressão na carreira ou a mudança de categoria a nível do corpo docente. E, por conta desta situação, tem gerado um sentimento de insatisfação no local de trabalho que, em muitas circunstâncias tem culminado em fuga de docentes qualificados.

Fonseca (2012) destaca que, mesmo diante de problemas persistentes ausência de progressão na carreira, falta de contratação e estagnação salarial, muitos docentes permanecem na profissão movidos por factores intrínsecos, como o gosto pelo ensino e pela investigação e flexibilidade que a docência proporciona. Esses elementos funcionam como refúgios motivacionais que compensam, ainda que parcialmente, a precariedade institucional.

Contudo, ao comparar esse quadro com a realidade observada, percebe-se que tais motivações

não são suficientes para explicar as escolhas profissionais dos candidatos à docência universitária. A análise aproxima-se da posição de Oliveira e Giroletti (2014), segundo a qual existe uma tendência clara: os profissionais preferem ingressar nas IES públicas. Isso se deve a condições externas mais favoráveis, especialmente melhores remunerações, maior estabilidade e processos de progressão mais estruturados e menos burocráticos, que permitem projecção e realização profissional no longo prazo.

Portanto, nos processos de actualização das categorias docente no subsistema do ensino superior em Angola tendem a serem mais relevantes o título ou o grau académico, sejam nas IES públicas ou privadas, se comparadas a outros critérios como a produção científica, avaliação de desempenho ou o tempo de serviço. Outrossim, nestes processos, não bastam os elementos acima evocados, é essencial que o candidato a uma das categorias, previstas pelo estatuto da carreira docente, seja submetido a prova pública. Isto pressupõe que, do ponto de vista legal, a prova pública é a condição *sine qua non* para a progressão na carreira docente nas IES públicas ou privadas.

Em termos de estratégias de capacitação e desenvolvimento profissional, a maioria dos entrevistados (do ISCED de Luanda e do ISPT) alegou não existir estratégias de capacitação e desenvolvimento profissional para os docentes, enquanto a minoria apontou haver uma intenção teórica por parte dos gestores que se limita em papeis, salvo raras excepções em que os docentes lhes são concedidas bolsas de estudo internas ou externas. Por esta razão foram assinaladas a necessidade de se mudar esta realidade para se puder melhorar a qualidade de ensino tanto no sector público, quanto no privado.

A nível das políticas salariais e as condições de trabalho, os entrevistados destacaram a existência de insatisfação, desigualdades e fragilidades estruturais nas condições de trabalho e na remuneração dos docentes nas IES, tanto públicas quanto nas privadas. Para os entrevistados da IES pública, há grandes disparidades salariais internas decorrentes de subsídios e complementos atribuídos de forma desigual, o que cria situações de remunerações muito díspares entre profissionais no mesmo sector.

Associado a este problema, os entrevistados da IES privada destaram também a desmotivação gerada pela ausência de valorização salarial, visto que os docentes qualificados recebem o mesmo que os recém-formados. Essa falta de reconhecimento, aliada a problemas de gestão, leva à perda de docentes para outras instituições que oferecem melhores condições. Nesse sentido, confirma-se a afirmação de Esteves (1992, apud. CUTATELA; PAULO; TINOCA, 2019, p. 12) de que, a desmotivação dos professores é um dos indicadores do mal-estar docente na actualidade.

Esta perspectiva converge com Grochoska (2015), que ressalta não apenas a melhoria da qualidade do ensino, mas também a qualidade de vida do trabalhador, resultante de três factores fundamentais: a formação docente, condições de trabalho e remuneração compatível ao esforço realizado. Dessa forma, deduz-se que, além de outros objectivos voltados ao corpo docente, é legítimo e prioritário que os gestores das IES concentrem seus planos estratégicos nesse tripé de necessidades.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo evidenciou semelhanças e diferenças na gestão da carreira docente entre o ISCED de Luanda e o ISPT em aspectos como valorização da carreira docente, progressão, capacitação e influência de políticas salariais e condições de trabalho na qualidade do ensino. A análise combinou entrevistas com gestores e pesquisa documental, permitindo comparar a prática institucional com a legislação vigente, constatando, por exemplo, que o estatuto da carreira docente é geral, independentemente do tipo de IES, enquanto as entrevistas verificaram como essas normas se aplicam na gestão diária.

Deste modo, identificou-se que, as políticas de valorização docente implementadas no ensino superior em Angola, tanto no ISCED assim como no ISPT, configuram-se numa questão bastante complexa, por existir apenas na legislação e nos instrumentos de gestão interna, como PDI, por exemplo, porém, não observável no quotidiano da IES. Logo, a falta da materialização das políticas de valorização da carreira docente, associado a inexistência de um sindicato que possa servir de canal para expor as vicissitudes por que passam os docentes, tem despoletado em situações de

descontentamento, na fuga de docentes qualificados, estagnação a nível da categoria por dificuldades na sustentabilidade da formação contínua, assim como resultar em défice da qualidade do ensino.

Assim, pode-se concluir que, a gestão da carreira docente no ISCED apresenta algumas semelhanças e diferenças em relação ao ISPT, sendo convergente em termos de procedimentos administrativos formais como realização de avaliação de desempenho, prova pública e observância aos critérios estabelecidos no estatuto da carreira docente. Porém, divergentes nos aspectos atinentes as políticas de valorização docente que passam pelas estratégias de capacitação e desenvolvimento profissional, políticas salariais, condições de trabalho e remuneração alinhadas aos modelos de gestão de recursos humanos no contexto universitário, mormente aqueles fundamentados em competências e resultados.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALTBACH, P. G. **The Professoriate: An International Perspective**. Rotterdam: Sense Publishers, 2015.
- ANTUNES, M. D. C. P. **Teoria e Prática Pedagógica**. Lisboa: Instituto Piaget, 2001.
- BOYER, E. L. **Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate**. Princeton: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1990.
- CARVALHO, P. D. Evolução e crescimento do ensino superior em Angola. **Revista Angolana de Sociologia**, p. 51-68, 2012.
- CHIAVENATO, I. **Planejamento Estratégico**. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2004.
- CUNHA, L. A. **Universidade Crítica: O ensino superior na república populista**. 3ª. ed. São Paulo: UNESP, 2007.
- CUNHA, M. C.; GOMES, C. D. C. **As políticas de valorização dos profissionais da educação como objecto da produção académica recente**. Faced, Salvador, v. 12, p. 51-70, 2007.
- CUTATELA, A. C.; PAULO, A. M. D. J.; TINOCA, L. A. D. F. Valorização docente na (re) construção da identidade dos profissionais do ensino superior em Angola. **Revista Educação em Questão**, Natal, p. 1-23, 2019.
- DUBET, F. **Le Déclin de l'institution**. Paris: Éditions du Seuil, 2002.
- FILHO, J. M. C. et al. Os desafios dos docentes estrangeiros perante os constrangimentos atuais no ensino superior em Angola. **Revista Educación, Política y Sociedad**, p. 228-245, 2021.
- FILHO, J. M. C.; ALEAGA, T. R. A historicidade do Ensino Superior desde a génese até a actualidade: Suas transformações e impacto no sistema educativo angolano. **Revista Educación, Política y Sociedad**, p. 177-202, 2021.
- FILHO, J. M. C.; ALEAGA, T. R. **Dilemas da Planificação no ensino superior: dimensão da acção docente e especificidades das formas organizativas do processo de ensino-aprendizagem**. Luanda: Morfema Zero, 2023.
- FONSECA, T. M. A. D. **Um olhar sobre a docencia no ensino superior em tempo de mudança**. Dissertação de Mestrado em

- Supervisão Pedagógica e Formação de Formadores na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Coimbra: Universidade de Coimbra. p. 1-134. 2012.
- 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 em Educação. Curitiba: Universidade Federal do Paraná. p. 1-271. 2015.
- IMA-PANZO, J. **Extensão Universitária em Angola: tendências, acções e projecções**. Luanda: Mayamba Editora, 2018.
- KILIMNIK, Z. M.; SANT'ANNA, A. D. S.; NETO, S. P. D. S. Carreiras Docentes no Strictus Sensu: Um estudo em instituição privada de ensino superior. **Rev. Docencia Ensino Superior**, p. 43-60, 2018.
- LUDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em Educação: Abordagens Qualitativas**. Rio de Janeiro: E.P.U., 2013.
- MANZINI, E. J. **Entrevista semi-estruturada: análise de objectivos e de roteiros**. Seminário Internacional sobre Pesquisa e Estudos Qualitativos. Bauru: Anais. 2004.
- MENEZES, M. A. D. **Reflexões sobre Educação**. Luanda: Mayamba, 2010.
- MESCTI. **Ensino Superior, Investigação Científica, Transparência de Tecnologia e Inovação em Angola: Progressos, Fraquezas, Desafios e Oportunidades de Melhoria**. Luanda: MESCTI, 2020.
- MOROSINI, M. C. **Enciclopédia de Pedagogia Universitária: Glossário**. Brasília: Brasília INEP RIES, v. 2, 2006.
- OLIVEIRA, M. R. D. C. T. D.; GIROLETTI, D. **A carreira universitária na visão dos docentes de instituições públicas: escolha, formação, trabalho e realização profissional**. Anais do III Simpósio Internacional de Gestão de Projectos. São Paulo: [s.n.], p. 1-16. 2014.
- SILVA, E. A. D. **Gestão do Ensino Superior em Angola: realidades, tendências e desafios rumo a qualidade**. Luanda: Mayamba Editora, 2016.
- YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. 2ª. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

## LEGISLAÇÃO CONSULTADA

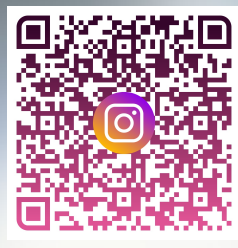
- ANGOLA. Plano de Desenvolvimento Nacional 2023-2027: Impacto socioeconómico sustentável.
- ANGOLA. Decreto Presidencial nº 310/20 de 7 de Dezembro – publicado no Diário da República. I Série nº 196 – aprova o Regime Jurídico do Subsistema do Ensino Superior.
- ANGOLA. Decreto Presidencial 191/18 de 8 de Agosto – publicado no Diário da República. I Série nº 118 – aprova o Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior.
- ANGOLA. Decreto Executivo nº 140/21, de 1 de Junho – publicado no Diário da República. I Série nº 100 – aprova o Regulamento da Prova Pública de Aptidão Pedagógica e Científica para o Provimento nas Categorias da Carreira Docente.
- ANGOLA. Decreto Presidencial nº 121/20, de 27 de Abril – publicado no Diário da República. I Série nº 57 – aprova o Regulamento de Avaliação do Desempenho do Docente do Subsistema de Ensino Superior.
- ANGOLA. Decreto Presidencial nº 128/20, de 7 de Julho – publicado no Diário da República. I Série nº 103 – aprova o aumento o Estatuto Remuneratório da Carreira Docente do Ensino Superior.



5 Anos.  
ma essên  
www.primeiraevolucao.com.br



<https://doi.org/10.52078/2675-2573.rpe.64>



**COORDENAÇÃO:**  
Prof. Dr. Manuel Francisco Neto  
Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco  
Profa. Esp. Vilma Maria da Silva

**AUTORES(AS):**

- Adriana Silva de Santana Barros
- Aldair de Jesus Adão e Calunda dos Santos Jorge
- Ana Cristina Ogando Gomez de Carvalho
- Ana Elisa Bagi de Oliveira
- Carina Fardim Soares
- Claudiene Alves da Silva
- Denise Teixeira Santos Menezes
- Diego Agostinho Dynczuki
- Edna Farias Cordeiro
- Emanuel Ramos Barra
- Esmael Joaquim Machado
- Flávia de Fatima Seraphim Ribeiro
- Guilherme Mateus Moma
- João Francisco Marcelino
- Joice Botelho Silva
- José Manuel dos Santos
- Lilian Silvana Minho Zanetta
- Luciana Cardoso de Souza
- Luciane de Jesus Mineiro de Lima
- Lusilene da Rocha Alves
- Manuel Dungula Samaiata Chivinga
- Manuel Paulo Chamorro
- Marcelene Belisse Pazo
- Maria de Lourdes Ferreira da Silva
- Mario Adelino Miranda Guedes
- Mirella Clereci
- Moizes Antonio dos Santos
- Orlaneide Ferreira Santos Diamante
- Renato Souza de Oliveira Carvalho

Indexadores:



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres



Parceiros:

