



**Rita Rosa Chipanga
Ulundo**

**OS CONCURSOS PÚBLICOS DE
ADMISSÃO DE PROFESSORES
NO SECTOR DA EDUCAÇÃO EM
ANGOLA**

Dissertação de Investigação do Mestrado em
Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Docente(es) Orientador: Prof. Dr. José Manuel
Gameiro Rebelo dos Santos

Data: 12 de dezembro de 2022

RITA ROSA
CHIPANGA
ULUNDO

OS CONCURSOS PÚBLICOS DE ADMISSÃO DE PROFESSORES NO SECTOR DA EDUCAÇÃO EM ANGOLA

JÚRI

Presidente: Professor Adjunto, João Pedro Pina
Cordeiro, ESCE.

Orientador: Professor Coordenador, José Manuel
Gameiro Rebelo dos Santos, ESCE.

Vogal: : Professora Adjunta Convidada, Sandra
Isabel Pratas Rodrigues, ESCE.

Epígrafe

“Se dinheiro for a sua esperança de independência, você jamais a terá. A única segurança verdadeira consiste numa reserva de sabedoria, de experiência e de competência.”

(Henry Ford)

Dedicatória

Dedico este trabalho à minha família, pelo apoio incondicional nesta jornada. De facto, têm sido a minha mão invisível. Aos meus irmãos, por serem o núcleo da minha educação, humildade e modesta sabedoria. Aos meus colegas de trabalho, pela atenção suporte e dedicação diária. Obrigada por tudo o que têm feito por mim, a vocês devo tudo aquilo que sou.

Amo-vos!

Agradecimentos

Ao meu orientador, Professor Doutor José Rebelo, pela sua exemplar orientação, pelo seu apoio, incentivo e disponibilidade, fundamentais para a realização deste projeto. Obrigada pela paciência e por ter acreditado em mim. Foi com grande satisfação que trabalhei estes longos meses sobre a sua orientação.

Ao Diretor do Mestrado, Professor Doutor António Almeida, pela generosidade, compreensão e atenção a que dedicou-se ao meu caso em particular, numa fase tão atípica para o ensino presencial/ distância, devido à pandemia da covid-19.

À Sra. Diretora nacional do sector de educação em Angola, Dr^a. Laudemira de Sousa pelo apoio, atenção e dedicação, e por autorizar a aplicação do estudo na instituição.

Aos seis professores, os dois técnicos sénior do sector da educação, o Dr. Onani Gabriel em particular, que participaram incansavelmente neste estudo e que possibilitaram que se atingisse os objetivos propostos.

Ao casal Sr. Fernando Pires e Paulinha Pires, pelo carinho, disponibilidade e incansável apoio incondicional prestado em Portugal.

Aos meus colegas de Mestrado, pela partilha de conhecimentos, experiências, angústias e alegrias.

Aos meus colegas de trabalho, pelo apoio e motivação, e principalmente pela participação no estudo. O meu muito obrigada!

À minha família, que representa a base da minha vida e me permite sonhar e acreditar.

À minha irmã Teresa João Ulundo Oliveira “Chinha”, que me tem dado todo carinho e apoio incondicional em todas as esferas da minha vida.

Resumo

O objetivo geral deste estudo é entender o processo de realização dos concursos públicos de admissão no sector da educação em Angola.

Dada a pertinência do tema apresentado sobre a realização dos concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola, quando na verdade a realidade do mercado de trabalho é marcada pela precariedade contratual, novas formas atípicas de contrato de trabalho, elevados índices de desemprego, crise no emprego jovem, entre outras variáveis exógenas a ela associada, a constante dinâmica do mercado de emprego e das sociedades, não obstante a existência de novas formas de contratação trazidas pelo momento pandémico a que se vive, optou-se por estudar esta temática.

Assim, a principal motivação para este estudo visa compreender que mecanismos são usados pelo sector de educação, na realização dos concursos públicos de admissão de professores em Angola, sendo este, de acordo fontes do instituto nacional de estatística de Angola (INE, 2020), o sector da educação é um dos sectores públicos que mais emprega em Angola.

A metodologia utilizada no estudo corresponde a uma abordagem de natureza qualitativa, sendo a informação recolhida através de inquéritos por entrevista aplicados a uma amostra de conveniência de seis professores como parte interessada de todo o processo de acesso e ingresso, dois técnicos sénior afetos à materialização e operacionalização de todo o processo de concursos públicos de admissão de professores em Angola, e à diretora nacional do referido sector em Angola. O tratamento de dados baseia-se em análise de conteúdo.

Os resultados obtidos mostram que o instrumento que serve de guia para a materialização e operacionalização do complexo e difícil processo de realização de concursos públicos de ingresso de professores em Angola é o Termo de Referências, blindado por um conjunto de diplomas legais para o efeito. Para colmatar as atuais dificuldades enfrentadas pelos profissionais do sector da educação que materializam o processo, recomenda-se que se migre do atual sistema manual e ultrapassado da realização destes concursos, para um sistema mais modernizado, tecnológico, automatizado e digital.

Palavras-chave: concursos de acesso e ingresso, seleção, educação, Angola

Abstract

The general objective of this study is to understand the process of carrying out public entrance examinations in the education sector in Angola.

Given the relevance of the theme presented on the holding of public tenders for admission of teachers in the education sector in Angola, when in fact the reality of the labor market is marked by contractual precariousness, new atypical forms of employment contract, high unemployment rates, crisis in youth employment, among other exogenous variables associated with it, the constant dynamics of the job market and societies, despite the existence of new forms of hiring brought about by the pandemic moment in which we are living, it was decided to study this theme .

Thus, the main motivation for this study is to understand what mechanisms are used by the education sector, in carrying out public tenders for admission of teachers in Angola, which, according to sources from the National Institute of Statistics of Angola (INE, 2020), the education sector is one of the most employing public sectors in Angola.

The methodology used in the study corresponds to a qualitative approach, the information being collected through interview surveys applied to a convenience sample of six teachers as an interested party in the entire access and admission process, two senior technicians assigned to the materialization and operationalization of the entire process of public tenders for admission of teachers in Angola, and to the national director of the referred sector in Angola. Data processing is based on content analysis.

The results obtained show that the instrument that serves as a guide for the materialization and operationalization of the complex and difficult process of carrying out public tenders for the admission of teachers in Angola is the Term of References, shielded by a set of legal diplomas for this purpose. To overcome the current difficulties faced by professionals in the education sector who materialize the process, it is recommended to migrate from the current manual and outdated system of carrying out these contests, to a more modernized, technological, automated and digital system.

Keywords: access and entrance contests, selection, education, Angola

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	1
Parte I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E ENQUADRAMENTO LEGAL SOBRE O TEMA	
Capítulo 1 – A realização dos concursos públicos de admissão no sector da educação em Angola	3
1.1 Síntese da problemática	3
1.1.1 O sistema de educação em Angola	3
1.2 Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola	5
1.2.1 Termo de referências para realização do concurso público de ingresso de professores no sector da educação – 2021/2022	10
1.2.2 Abertura do Concurso	16
1.2.3 O recrutamento	18
1.2.4 A seleção do pessoal	21
1.3 Base legal da administração pública que suportam a realização dos concursos públicos de admissão no sector da educação em Angola	35
Parte II – ESTUDO EMPÍRICO	
Capítulo 2 – Enquadramento metodológico	36
2.1 Opções metodológicas	37
2.2 Tipo de abordagem metodológica	37
2.3 Técnicas e instrumentos de recolha de dados qualitativos	39
2.3.1 Inquéritos por entrevistas	39
2.4 Técnicas e instrumentos de tratamento de dados qualitativos	43
2.4.1 Análise documental e de conteúdo	43
Capítulo 3 – Apresentação e discussão dos resultados	46
3.1 Caracterização dos respondentes	46
3.1.1 Professores.....	46
3.1.2 Técnicos sénior do sector de educação	47
3.1.3 Diretora Nacional de Recursos Humanos do sector da educação em Angola	48
3.2 Discussão de resultados obtidos.....	48
3.2.1 Perspetiva dos professores entrevistados, quanto à realização dos Concursos Públicos de Admissão de Professores	48
3.2.2 Perspetiva dos profissionais do Sector de Educação, quanto à realização dos Concursos Público de Admissão de Professores.....	58
CONSIDERAÇÕES FINAIS	85
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
APÊNDICES	92

Índice de tabelas

Tabela 1: Fase da inscrição – Mapa de distribuição de vagas pelos municípios - Província da Huila	26
Tabela 2: Fase da realização dos testes – Lista de locais de realizaram de testes para um concurso públicos de ingresso – Província da Huila	27
Tabela 3: Fase da candidatura - Candidatos avaliados por município – Província da Huila.....	28
Tabela 4: Fase da publicação dos resultados - Candidatos com positivas por município – Província da Huila	29
Tabela 5: Fase da publicação dos resultados - Candidatos com negativas por município – Província da Huila	30
Tabela 6: Fase da publicação dos resultados - Candidatos ausentes por município – Província da Huila	31
Tabela 7: Fase das reclamações – Mapa estatístico das reclamações feitas pelos candidatos – Província da Huila	32
Tabela 8: Fase da classificação: Mapa de candidatos seleccionados por especialidade e subsistema	34
Tabela 9: Fase da publicação final – Mapa da lista de classificação final – Província da Huila	35

Índice de Apêndices

Apêndice 1. Guião de entrevista – Professores	93
Apêndice 2. Guião de entrevista – Técnicos Sénior sector	97
Apêndice 3. Guião de entrevista – Diretora de RH do Sector	101
Apêndice 4. Tabela 10 - Caracterização dos respondentes Professores	105
Apêndice 5. Tabela 11 - Análise de conteúdo das entrevistas – Professores	106
Apêndice 6. Tabela 12 - Caracterização dos respondentes - Técnicos Sénior do Sector.....	121
Apêndice 7. Tabela 13 - Análise de conteúdo das entrevistas –Técnicos Sénior	122
Apêndice 8. Tabela 14 - Caracterização dos respondentes - Diretora Nacional de Recursos Humanos do sector de educação	142
Apêndice 9. Tabela 15 - Análise de conteúdo da entrevista – Diretora Nacional do Sector da Educação	143

Introdução

Numa sociedade cada vez mais volátil e cheia de incertezas, e aliada a tudo isso, um cenário sócio económico marcado por uma profunda recessão económica oriunda de políticas fiscais, legislativas e tributárias fracassadas ou brutalmente austerizada, em parte derivada por fatores externos, num mundo cada vez mais desigual e globalizado que atualmente debate-se com uma pandemia, torna-se essencial questionar que futuro se reserva ao homem enquanto agente ativo, desta aldeia global e entrelaçada. Que esperanças nortearão a sua capacidade de subsistência e resistência as adversidades, as suas preferências e inspirações. Em suma, qual será o seu futuro enquanto agente ativo do mercado de emprego, e o núcleo de ação da Gestão de Recursos Humanos.

Diante da globalização e da chamada era do conhecimento, captar e reter talento é uma ferramenta indispensável e uma importante tarefa para os gestores das organizações, um desafio que à partida desperta interesse. Assim, a principal motivação para este estudo visa compreender que mecanismos são usados pelo sector de educação, na realização dos concursos públicos de admissão de professores em Angola, na grande disputa concorrencial das empresas e organizações à busca por profissionais qualificados (Barreto & Sousa, 2015), no intuito de permitir realizar um trabalho de investigação científica de natureza empírica, para elaborar a tese de dissertação de final de curso em Gestão Estratégica de Recursos Humanos sobre os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola.

De acordo com Cunha e Martins (2015), no quotidiano percebe-se que em todo lado as organizações das mais diversas áreas enfrentam dificuldades para conseguir mão-de-obra qualificada que atendam aos requisitos. Este problema também se faz sentir no âmbito do pessoal docente do sector público em Angola.

O presente estudo visa a elaboração da dissertação do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. O tema é “os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola”, procurando dar resposta a seguinte pergunta de partida: Como se realizam os concursos públicos de admissão no sector da educação em Angola, dada a sua importância estratégica na empregabilidade, face à constante dinâmica do mercado de emprego e das sociedades?

O objetivo geral é entender como são feitos os concursos públicos de admissão de professores do sector da educação em Angola. Neste âmbito, os objetivos específicos são:

1- Caracterizar o sistema de educação em Angola; 2- descrever o processo de realização dos concursos públicos de admissão no sector de educação em Angola; 3 - Identificar a base legal da administração pública que suporta a realização dos concursos públicos de admissão no sector da educação em Angola.

Para o efeito, recorreu-se a uma abordagem qualitativa, consubstanciada em técnicas de recolha de informação em que se privilegia o inquérito por entrevista e a análise documental. O tratamento de dados vai basear-se na análise de conteúdos.

Neste sentido, para a elaboração da dissertação será feita a análise de conteúdo aos inquéritos por entrevista realizados a dois (2) técnicos sénior do sector que são responsáveis pela operacionalização e materialização de tal processo, a seis (6) professores como parte interessada de todo o processo de acesso e ingresso no sector da educação, bem como à diretora nacional de recursos humanos do referido sector, responsável pela gestão dos concursos de ingresso e de acesso no sector da educação em Angola.

O presente estudo está estruturado em duas partes: Parte I – Fundamentação teórica e enquadramento legal sobre o tema; Parte II: Estudo empírico sobre o tema.

Na parte I sobre a fundamentação e abordagem teórica sobre o tema, serão abordadas questões do Capítulo 1, onde se procederá a uma revisão da literatura em torno da realização dos concursos públicos de admissão no sector da educação em Angola, nomeadamente, fazendo a síntese da problemática através da caracterização do sistema de educação em Angola, a descrição de como se procedem os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação, e por último identificando a base legal da administração pública que suportam a realização desses concursos.

A parte II, será sobre o estudo empírico da temática, constituído por 2 (dois) capítulos. No Capítulo 2, será feito o enquadramento metodológico. Neste capítulo, serão descritas as opções metodológicas, o tipo da abordagem metodológica, as técnicas e instrumentos de recolha de dados qualitativos, que serão os inquéritos por entrevistas. Ainda nesse capítulo 2, falar-se-á das técnicas e instrumentos de análise dos dados qualitativos, nomeadamente a análise documental e de conteúdo. De seguida, tratar-se-á do capítulo 3, sobre a apresentação e análise dos resultados, onde se fará a caracterização dos respondentes e a discussão de resultados, evidenciando os aspetos essenciais da investigação realizada, nomeadamente os resultados obtidos, apresentando-se ainda as principais limitações ao estudo, assim como pistas para novas investigações nesta área.

Parte I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E ENQUADRAMENTO LEGAL SOBRE

O TEMA

Na parte 1, faremos a revisão da literatura em torno dos principais conceitos da temática em estudo e da legislações que a suportam a realização dos Concursos Públicos de Admissão de Professores na Administração Pública.

Capítulo 1 – A realização dos concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

Neste capítulo 1, iremos realizar uma breve síntese da problemática em estudo sobre os concursos públicos de admissão de professores em Angola, seguida da revisão da literatura, e a análise documental sobre os principais conceitos que norteiam a problemática em estudo.

1.1 Síntese da problemática

A problemática associada ao nosso estudo remete por um lado para os concursos públicos de ingresso no sector da educação em Angola, com todas as questões associadas aos mesmos e por outro aos métodos e técnicas de recrutamento e seleção (R&S), que permitem o ingresso de docentes no sistema público de educação em Angola (que vai do pré-escolar até ao ensino secundário).

1.1.1 O sistema de educação em Angola

Quando a República de Angola conquistou a independência nacional a 11 de novembro de 1975, a taxa geral de analfabetismo era de 85% da população, o que revela a dimensão qualitativa e quantitativa dramática da situação sócio - educativa do povo angolano, cujos efeitos negativos ainda estão presentes quer na estrutura económico-social do País quer nas condições de vida das populações, não obstante os consideráveis progressos registados no período pós – independência e fundamentalmente após o alcance da paz definitiva a 04 de Abril de 2002 (Victorino, s.d.).

Angola, oficialmente República de Angola é um país da costa ocidental de África cujo território principal é limitado a norte e a nordeste pela República Democrática do Congo, a Leste pela Zâmbia, a sul pela Namíbia e a oeste pelo oceano atlântico. Inclui também o enclave de Cabinda, através do qual faz fronteira com a República do Congo a norte. Angola ocupa uma extensão territorial de 1 246 700 km² de área, a sua capital económica e administrativa é a Província de Luanda, tem uma população estimada em 29.310.273 de habitantes, e uma densidade populacional de 20,6 hab./km². A língua oficial

falada e escrita é o português, e as línguas maternas ou nacionais mais predominantemente faladas entre a população nativa é o Quicongo, Chocue, Umbundo, Quimbundo e Cuanhama. Angola tem 18 Províncias, que são: Luanda, Bengo, Benguela, Cabinda, Malange, Zaire, Uíge, Cuanza Norte, Cuanza Sul, Lunda Norte, Lunda Sul, Moxico, Bié, Huambo, Huila, Namibe, Cuando Cubando e Cunene (Governo de Angola, 2021).

De acordo Victorino, (s.d.) com a aprovação da Lei de Bases do Sistema de Educação, Lei 13/01 de 31 de dezembro de 2001, o país passou a viver uma fase de transição do antigo modelo de sistema de educação implementado a partir de 1978, para o novo modelo de sistema de educação.

O sistema de educação está estruturado da seguinte maneira:

- 1 – Educação Pré-Escolar Jardim de Infância e similares;
- 2 – Ensino primário, da 1.^a a 6.^a classe;
- 3 – Ensino secundário, que vai do 1.^o ciclo – da 7.^a a 9.^a classe, e o 2.^o ciclo – da 10.^a a 13.^a classe;
- 4 – Ensino Superior Graduação Pós-graduação.

O ensino secundário de Angola encontra-se em fase de reformulação, na sequência da Lei n.º 13/01 de 31 de dezembro de 2001, que prevê a implementação de um novo sistema de educação em substituição do sistema de 1978. No sistema de educação em implementação, o ensino secundário é o estágio seguinte ao ensino primário, correspondendo internacionalmente aos níveis 2 e 3 do ISCED (International Standard Classification of Education). Organiza-se em dois ciclos sequenciais, com a duração total de seis ou sete anos.

O 1.^o ciclo divide-se em ensino geral e em formação profissional, compreendendo as 7.^a, 8.^a e 9.^a classes, cada qual correspondendo a um ano escolar.

O 2.^o ciclo divide-se em ensino geral que compreende a 10.^a, 11.^a e 12.^a classes, em formação média normal e em formação média técnica, estas últimas compreendendo as 10.^a, 11.^a, 12.^a e 13.^a classes.

Quanto às carreiras de progressão no sector da educação, estão estratificadas em graus, nos termos do Decreto Presidencial 160/18 de 3 de Junho que estabelece o seguinte:

O candidato com apenas formação média, entra no 13.^o grau e faz progressão de 5 em 5 anos até ao 10.^o grau.

O candidato com habilitações académicas de licenciatura, entra no 6.^o grau, e faz promoção de 5 em 5 anos, até chegar ao 3.^o grau.

O candidato com o grau académico de Mestre ou Doutor, entra no 5º grau, e faz promoções de 5 em 5 anos, até chegar ao 2º grau para os Mestres, e ao 1º grau para os Doutores.

O sistema utiliza uma lógica inversa, correspondendo o grau 1 ao topo da carreira, ao contrário do que acontece em Portugal com os escalões de progressão.

1.2 Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

Segundo Chimpolo (2013) os concursos públicos em Angola podem ser classificados de acordo com a origem dos candidatos e a natureza das vagas. Quanto à sua origem podem ser: - internos; - externos. Quanto à natureza das vagas, classificam-se como: - concurso de ingresso; - concurso de acesso. O concurso interno corresponde ao de acesso, ao passo que o externo corresponde ao de ingresso.

Anteriormente, nos termos do Decreto Presidencial 102/11 de 23 de Maio, Angola tinha apenas dois tipos de concursos públicos: O concurso público de ingresso que era para todos aqueles que entram pela 1ª vez no aparelho de estado, e tinha o concurso público de acesso que é dirigido para aqueles candidatos que já estão no estado e participam para promoção, para saírem de uma carreira para outra, ou dentro da mesma carreira de um escalão para outro, ou de um grau para outro, estes é que são os concursos de acesso.

No entanto, por força da nova lei da função pública, que é o Decreto 26/22 de 22 de Agosto definiu 3 tipos de concursos públicos:

- 1) O concurso público de ingresso, para os que entram pela 1ª vez no sector;
- 2) O concurso público de ingresso interno, para aqueles que já são do aparelho de estado mas pretendem mudar de um organismo para outro, de uma categoria ou de uma carreira para outra;
- 3) O concurso público de acesso que é então para a promoção, para todos aqueles que já estão dentro de uma carreira e pretendem sair de um grau para outro, após 5 anos de permanência e com avaliação de desempenho positiva.

No sentido de obter informações preliminares sobre o tema, obteve-se da direcção nacional de recursos humanos do sector da educação em Angola, na pessoa da directora nacional do sector, as seguintes informações:

Os concursos públicos de admissão dos professores no sector da educação, consistem em atrair e reter professores com qualidade e perícia técnico-pedagógica de forma transparente, obedecendo às normas legais publicadas nos Decretos Presidenciais 20/91 e 102 e 104/11 de 23 de Maio que norteiam o mesmo processo, para preencher as necessidades (lugares) existentes nas distintas escolas nacionais.

As necessidades de preenchimento de vagas são fornecidas pelos Gabinetes Provinciais da Educação das 18 Províncias, e ao fim de cada ano letivo. Elas estão relacionadas com a falta de professores já existente no sector, por reforma, rescisão contratual, licença, falecimento, mobilidade e devido a ampliação e construção de novas escolas. Por sua vez, o Ministério da Educação remete estas necessidades aos Departamentos Ministeriais das Finanças para previsão orçamental, da Administração do Território (MAT) e do Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTESS), para os efeitos de provimentos e elaboração de um despacho conjunto que autoriza a realização deste concurso.

Estes concursos servem para mitigar as necessidades existentes nas escolas, equipar de recursos humanos qualificados nas novas unidades escolares, diminuir a taxa de crianças fora do sistema normal de ensino em Angola, permitem a empregabilidade dos quadros nacionais, desta forma, contribuem no combate à pobreza e à fome no país.

Sendo os concursos públicos de admissão de professores um vetor de empregabilidade estratégica em Angola, torna-se pertinente no nosso estudo, revisar a literatura que ressalte o papel da educação/formação na empregabilidade.

Num mundo em constante turbulência e incertezas, e com um mercado de emprego também ele fragilizado, o empreendedorismo passou a ser encarado por uma franja da sociedade como uma fonte alternativa do emprego, de obter rendimentos e manter-se ocupado. Empregabilidade é a capacidade de obter emprego pelos nossos conhecimentos, habilidades e atitudes, o que pressupõe que ao longo da vida ativa, tenhamos que nos preparar, capacitar e requalificar para ter um emprego durante a vida. Ao passo que, trabalhabilidade é a capacidade para realizar o trabalho autónomo. Assim, podemos até não ter emprego mas temos de estar à altura e capacitados para ter um emprego. À este exercício é o que chamamos de empregabilidade (Carvalho, 2011).

De acordo Moreira e Santos (2016) em 2015 a Organização Mundial do Trabalho (OMT,2015) estimou o aumento do número de desempregados em 197,1 milhões de pessoas, quase um milhão a mais que em 2014 e deveria atingir em 2016, mais de 212

milhões de indivíduos no mundo. Este cenário colocou na agenda do dia a urgência de novas aprendizagens e novas qualificações e requalificações, tornando a educação de jovens e adultos uma necessidade formativa quotidiana e ao longo da vida, evidenciando na meta da União Europeia para 2020 que pretendeu reduzir para 10% a percentagem de jovens entre os 18 e 24 anos sem ensino secundário completo. A aposta nesta faixa etária relaciona-se, sobretudo com o maior risco de desemprego programado nos jovens, como é afirmado no relatório europeu sobre a Educação Formal de Adultos.

Segundo Duarte (2012, *cit in.* Moreira & Santos, 2016), em Portugal o curso profissional “é considerado uma modalidade de educação direcionada para a integração no mercado de trabalho, sendo que a sua conclusão permite uma qualificação profissional, bem como um diploma de conclusão do 12º ano de escolaridade, não impedindo o prosseguimento de estudos superiores, mediante o cumprimento dos requisitos”.

Para Almeida (2007) a empregabilidade resulta da interação entre o indivíduo e o mercado de trabalho, que por sua vez dependerão dos *fatores individuais*, dos *fatores circunstanciais* e dos *fatores externos*. Os *fatores individuais* estão ligados às competências e atribuições da empregabilidade, tais como as habilidades escolares e qualificações profissionais dos indivíduos bem como um conjunto de competências técnicas, sociais, comportamentais, de resolução de problemas e de adaptação a novas situações, assim como os contributos da teoria do capital humano, que valoriza o papel da formação e do contributo da psicologia, no que respeita ao estudo das formas de inteligência.

A nível da empregabilidade, com a era da globalização os profissionais são talentosos, conhecidos também por trabalhadores do conhecimento. Deseja-se que estejam sempre a aprender, são profissionalmente ativos, a intenção é desenvolver sempre novas competências para acompanhar o avanço das novas tecnologias e da necessidade do mercado de trabalho. hoje em dia já não existe emprego para a vida toda, mas é importante que se esteja empregável para a vida, e isso passa por assegurar as competências necessárias, através de adaptação, capacitação, requalificação das mesma, para dar resposta ao volátil mercado de emprego. Há portanto, uma responsabilidade acrescida ao indivíduo no sentido de investir na sua carreira.

Face aos novos desafios tecnológicos, a formação ao longo da vida e o direito à educação se ampliou para toda a vida do indivíduo, ao passo que a maioria das nações e políticas publicas estabelecem a idade dos 4 ou 5 anos até aos 18 anos ou até ao 12º ano

de escolaridade como limite obrigatório do sistema educativo. As principais mudanças Digitais já influenciam o sistema educativo, com a existência de plataformas de ensino à distância como o e-learnig e b-learnig, plataformas digitais para apoio à educação tais como Zoom e o Team, entre outros.

Segundo Morales e Rossetti (2007) evidenciaram que observa-se atualmente uma incessante busca pela tecnologia como instrumento de extração do conhecimento humano, de incorporação desse conhecimento, tanto na cultura quanto ao processo de gestão organizacionais, e ate como forma de Gestão de Conhecimento, muito embora as tecnologias de informação se tratem de recursos indispensáveis na atual conjuntura de gestão de recursos e processos das organizações, só a tecnologia não é suficiente.

O rápido crescimento da rede mundial de computadores (word wide web “www”) e o reconhecimento do conhecimento como fator chave de produção, além do trabalho e do capital, leva-nos a enfatizar que a informação e o conhecimento como sendo hoje em dia os bens de maior valor neste contexto da nova economia, também conhecida como a economia do conhecimento.

A participação dos jovens no mercado de trabalho tem sido alvo de um crescente interesse pelos académicos e organizações internacionais. A persistência de níveis elevados de desemprego e inatividade entre os indivíduos na faixa etária dos 15 aos 29 anos ou mesmo até aos 35 anos como apontam alguns estudos, aumentou esta preocupação, pois fez emergir preocupações sobre as suas consequências ao nível da coesão das sociedades, designadamente pelo facto de esta ser a geração com os níveis mais elevados de escolaridade e de formação, na história de muitos países (Carmo & Matias, 2018). Para além disso, os jovens são considerados um grupo mais afetados pela grande recessão; como tal, pode estar mais disposto a aceitar contratos de trabalho precários, num contexto de maior flexibilidade dos contratos de trabalho – isto é, formas atípicas de contratos de trabalho, geralmente associados a baixos salários – do que qualquer outro segmento etário da população (OCDE, 2016).

Neste quesito, os autores Castro e Pego (2000) no estudo sobre “ A carreira já não é o que era”, defendem que esta mudança de perspectiva sobre a carreira de uma estrutura (estável) para um processo contínuo de aprendizagem, exige o desenvolvimento de novos dispositivos de certificação e validação dos saberes adquiridos, mas não reportados a um diploma e muitas vezes não claramente valorizados profissionalmente pela pessoa. Defendem que para uma sociedade, mais importante do que o cruzamento contabilístico

de indicadores sobre cursos, horas, formandos e diplomas, deverá ser o desenvolvimento de homens e mulheres aprendizes, sendo esta última uma “marca biológica”. Aprender ao longo da vida é do ponto de vista biológico, essencialmente um exercício de sobrevivência.

“Cada vez mais as novas contratações tendem a ser feitas sob a forma de empregos instáveis. Os jovens, mesmo com um nível de escolaridade relativamente elevado na sua maioria, iniciam a sua inserção no mercado de trabalho com este tipo de situação precarizante transitória, com a expectativa de conseguir um emprego estável com perspectiva de carreira” (Kóvacs, 2004,p.52). Contudo, apesar da inserção precária juvenil ser cada vez mais considerada como uma forma normal, os jovens qualificados valorizam a estabilidade do emprego.

Da consulta documental realizada à documentação diversa do sector de educação em Angola, verificou-se que para a realização de um concurso público de ingresso e criação do seu respetivo dossier, é necessário os seguintes suportes documentais:

- a) Despacho Conjunto dos Ministros da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social, da Administração do Território e Reforma do Estado e das Finanças;
- b) Regras e procedimentos para a realização do concurso público do ano em referência;
- c) Despacho de abertura do concurso público do Ministério da educação, exarado por Sua Excelência Ministra da Educação;
- d) Despacho de sua Excelência Senhor Governador da província que autoriza a abertura do concurso para o sector da educação;
- e) Despacho que cria a Comissão de Júri do concurso público e respetivos requisitos;
- f) Atas das reuniões da Comissão de Júri;
- g) Anúncio do concurso público no Jornal de Angola ou outro órgão de maior comunicação local;
- h) Critérios adaptados para a seleção, pela comissão de Júri;
- i) Motivos de exclusão;
- j) Listas dos candidatos homologados pela Ministra de Educação;
- k) Provas dos candidatos devidamente corrigidas anexa ao processo;
- l) Lista dos selecionados à admissão (colocação);
- m) Pauta dos resultados finais;
- n) Documentos que comprovam a situação especial (Decreto Presidenciais, que prorroga o período de vigência do anterior decreto);
- o) Relatório final do trabalho da comissão de júri.

O Despacho Conjunto dos Ministros da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social, da Administração do Território e Reforma do Estado e das Finanças, para além de toda importância e aplicabilidade legal, servem para atribuir quotas (vagas) para o concurso público de um ano em referência.

O Despacho executivo conjunta nº 2/2021 de 28 de Outubro, dos Ministérios da Administração do Território e Reforma do Estado e da Educação, aprovam o termo de referências (requisitos) para a realização do concurso público de ingresso.

O Despacho de abertura do concurso público, neste caso em análise o Despacho nº814/2021 de 28 de Outubro, exarado por Sua Excelência Ministra da Educação, determina a abertura do concurso Público de ingresso de professores 2021, em todo território nacional.

1.2.1 – Termo de referências para a realização do concurso público de ingresso de professores no sector da educação – 2021/2022

Como referido anteriormente, para a realização dos concursos públicos de professores, são estipulados um conjunto de regras e procedimentos plasmados em um instrumento legal, emitido em conjunto entre o Ministério da Educação e da Administração do Território.

Para além de todo enquadramento legal que suportam um concurso de ingresso de professores, nesse instrumento são criados um conjunto de requisitos também chamados de termo de referências, dos quais passamos a citar os mais pertinentes:

- a) Os princípios a observar na realização de um concurso de ingresso de professores são: Lealdade, objetividade, rigor, transparência, isenção, imparcialidade, direito a informação e decisão sobre a reclamação apresentada pelo candidato;
- b) Procedimento do concurso: O concurso público de ingresso deve ser realizado em simultâneo em todas províncias, devendo estarem criadas todas as condições técnicas e humanas para o efeito;
- c) Para a abertura do concurso público são necessários os seguintes despachos:
 - a) Despacho conjunto dos Ministros da Administração do Território, das Finanças e da Administração pública, Trabalho e Segurança Social, referente à distribuição de quotas;
 - b) Despacho da Ministra da Educação;

- c) Despacho dos governadores provinciais que criam as respetivas comissões de Júri provinciais;
- d) Entidades contratantes: Nos termos do nº1 do art.º 37 do Decreto Presidencial nº 160/18, de 03 de Julho, que aprova o estatuto da carreira dos agentes de educação a celebração do contrato para a formalização dos vínculos jurídico-laboral com os professores do ensino primário e secundário é feita pela Ministra da Educação;
- e) Perfil dos professores a contratar - Requisitos: Nacionalidade angolana; idade compreendida entre 18 e 35 anos, salvo os casos previstos no Decreto nº 6/08 de 10 de abril, prorrogado pelo Decreto Presidencial nº 88/19, de 21 de Março, com os seguintes requisitos: Ter obtido formação especializada durante ou após o cumprimento do serviço militar obrigatório e mediante apresentação de documento comprovativo de serviço complementar do Ministério da Defesa Nacional, que controla os efetivos em situação de reserva; ter experiência profissional comprovada e formação superior qualificada em especialidades em que manifestamente existam carência de técnicos na função pública; ter vivido no exterior do País e ter formação média ou superior ou experiência profissional comprovada.

Segundo informações divulgadas pelos meios de comunicação públicos no dia 23 de junho do corrente ano, os cidadãos angolanos, com idades superiores aos 35 anos vão poder, de agora em diante, concorrer às vagas de acesso na função pública, segundo uma medida constante na nova Lei de Base da Função Pública aprovada, na 6ª Sessão Ordinária do Conselho de Ministros, orientada pelo Presidente da República, João Lourenço.

Com a aprovação deste documento, fica assim, retirado o limite de 35 anos, para o ingresso a uma vaga de emprego na função pública.

A nova Lei, que vem revogar a anterior 17/90, de 20 de Outubro, que vigora há 36 anos, foi analisada em sessão, sob orientação do Presidente da República, João Lourenço. A Lei ainda em vigor, considerada de desatualizada, face ao contexto atual, será substituída pela nova que vai à discussão na Assembleia Nacional (AN) ainda este ano.

- f) Habilitações Literárias: Ensino secundário feito na escola de Magistério; licenciatura feita nos institutos superiores de ciência da educação e escolas

superiores pedagógicas; licenciatura e qualificações específicas na disciplina a que se candidata na escola do ensino secundário técnico-profissional;

- g) Documentos para candidatura ao concurso: Requerimento dirigido à Ministra da Educação; cópia do certificado de habilitações literárias de final de estudo; declaração do Instituto Nacional de Avaliação, Acreditação e Reconhecimento de Estudos do Ensino Superior (INAARESS, 2021) de reconhecimento de habilitações;
- h) Documentos para contratação: certificado de habilitações original, duas fotografias tipo passe; documento de reconhecimento dos estudos para todos candidatos com formação superior (INAAREES);
- i) Criação de uma comissão técnica de receção e seleção (a nível Municipal): Responsável pela organização dos procedimentos do concurso a nível do município, constituída por Despacho Municipal da Educação e integra o responsável de Recursos Humanos da Educação e quatro técnicos, pertencentes ou não ao quadro orgânico da Administração Municipal, mas vinculados a outros sectores ou serviços do estado;
- j) Cabe à comissão técnica municipal, dentre outras competências, organizar as equipas de inscrição; afixar, nos locais de inscrição e de forma clara toda a documentação referente ao concurso, nomeadamente: as vagas disponíveis (por níveis e disciplinas), as respetivas localidades de colocação, os requisitos para o seu provimento, o salário base para cada categoria, bem como a documentação necessária para o efeito; fazer as inscrições, seleção e organização das turmas dos candidatos para os testes; atender as reclamações após a seleção, organização e afixação das turmas para os testes; eliminar as inscrições que não se conformem à legislação vigente e ao respetivo termo de referências; e por fim, afixar os resultados finais dos candidatos.
- k) Criação da Comissão de Júri: Por Despacho do Governador Provincial é criada uma comissão de júri, responsável pela organização dos procedimentos do concurso da Província, que é presidida pelo Diretor Provincial da Educação, coadjuvado pelo Chefe de Departamento de Planificação, Estatística e Recursos Humanos do mesmo gabinete e quatro técnicos superiores, sendo que dois do Gabinete Provincial da Educação e dois oriundos do quadro orgânico do Governo Provincial.

- l) A Comissão de Júri Provincial, tem como competências coordenar todas as ações dos municípios; coordenar o processo de elaboração dos testes e respetivas chaves; criar uma equipa de professores especialistas por disciplina para a correção dos testes e devem ser assinados pelos mesmos; fiscalizar e corrigir os testes; elaborar os critérios de seleção dos candidatos de acordo com o estatuído na lei e tornar público; elaborar e publicar as listas provisórias e definitivas; elaborar as atas e outros documentos necessários inerentes ao concurso; remeter à comissão técnica os resultados finais dos candidatos admitidos; elaborar o relatório final; atender as reclamações e recursos; proceder a verificação da veracidade dos certificados de habilitações literárias dos candidatos admitidos junto das respetivas instituições de ensino, antes de emitir os contratos; inserir os professores admitidos no sistema financeiro; e emitir as guias de colocação.
- m) A comissão de júri, no exercício das suas funções, é um órgão autónomo e independente, pois é responsável e competente para a tomada de todas as decisões do concurso público, nos termos do estabelecido no Decreto Presidencial nº 102/11, de 23 de Maio; a comissão de júri provincial pode também ser apoiada, metodologicamente, pelas equipas técnicas do Ministério da Educação (MED), Ministério da Administração do Território (MAT) e pelo Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS).

Ainda sobre o termo de referências para a realização dos concurso públicos de ingresso no sector da educação, dada as crescentes reclamações sobre o acesso à informação sobre os concurso públicos de ingresso na função pública, recentemente, por força do Decreto Presidencial n.º 207/20, de 3 de Agosto, foi instituída a ENAPP – Escola Nacional de Administração e Políticas Públicas, como Entidade Recrutadora Única, responsável pela gestão dos processos de recrutamento e seleção de quadros da Administração Central do Estado e dos Institutos Públicos (ENAPP, 2020).

Como resultado, alguns desafios colocam-se para a ENAPP, desde logo a questão do quadro de pessoal, o material de apoio e acima de tudo as regras e procedimentos que irão garantir o funcionamento da Entidade Recrutadora Única (ERU), com vista a instituir um novo procedimento nos concursos de ingresso, visando “maior racionalidade, imparcialidade, rigor e credibilidade nos concursos de ingresso”.

Segundo o texto do diploma, a implementação do Sistema de Recrutamento Integrado visa assegurar uma maior objetividade e imparcialidade nos concursos públicos de ingresso de quadros, racionalizar os custos decorrentes da realização de múltiplos procedimentos concursais de ingresso por cada organismo da Administração Central, reforçar a transparência e devolver a confiança dos participantes sobre a veracidade do desfecho dos concursos de ingresso, garantir a celeridade dos concursos de ingresso, e envolver a participação de organismos não estaduais na gestão dos procedimentos concursais de ingresso.

A Entidade Recrutadora Única (ERU) é um organismo criado para fazer a gestão deste processo, e os interessados podem se candidatar através do portal dos Serviços Públicos Eletrónicos do Governo de Angola (SEPE). Os referidos concursos públicos, promovidos pela ERU, são geridos através do suporte de plataformas tecnológicas do SEPE, por meio do correio eletrónico ww.sepe.gov.ao.

Neste sentido, os candidatos passam a estar inseridos nas referidas plataformas tecnológicas, o que descarta a menor intervenção humana possível, com códigos de segurança.

Segundo esse organismo, os concursos de ingresso na Administração Pública estão a ser realizados com mais transparência e viabilidade no processo, depois da criação da ERU, e surgiu no âmbito das reformas do estado, com a finalidade de resgatar o princípio de segurança e confiança entre os cidadãos e a Administração Pública.

Os concursos públicos serão feitos mediante as vagas que as instituições apresentarem. O corpo de jurados será composto por membros da ENAPP e individualidades da sociedade civil, que serão mudados em cada concurso realizado.

O objetivo da ERU é assegurar a imparcialidade nos concursos públicos. Por isso, essa entidade vai passar, também, a racionalizar os custos decorrentes da realização de múltiplos procedimentos nos concursos de ingresso por cada organismo, com a missão de reforçar a transparência e devolver a confiança dos participantes sobre a veracidade do desfecho de cada processo. A ERU garante a celeridade dos concursos de ingresso, envolvendo a participação de organismos não estaduais, na gestão dos procedimentos de ingresso.

A ERU está sob responsabilidade da ENAPP com vista a gerir e organizar os concursos públicos na Administração Central e institutos públicos, tendo sido instituída com base no Decreto Presidencial nº 207/20 de 3 de Agosto.

O primeiro concurso público, realizado pela ERU, é do Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação, que em setembro último, contava já com 567 candidatos inscritos.

O diploma aplica-se a todos os serviços da Administração Central do Estado e aos Institutos Públicos, com a exceção dos Órgãos de Soberania, bem como dos organismos de Defesa e Segurança.

Ficam igualmente excluídos do âmbito de aplicação do diploma o recrutamento de pessoal docente nas instituições de ensino superior, tal como nos órgãos e serviços da Administração Local do Estado.

O anúncio de abertura do concurso de ingresso pertence à Entidade Recrutadora Única que deve realizar provas para efeitos de constituição de uma base de dados de candidatos para o ingresso na administração pública.

A realização do concurso de ingresso pela Entidade Recrutadora Única terá lugar, apenas, em casos pontuais, por solicitação dos sectores, mediante a existência de vagas, lê-se ainda no diploma.

Em cada procedimento concursal de ingresso pode a Entidade Recrutadora Única criar uma base de dados constituída pelos candidatos aprovados, para efeitos de alocação a eventuais solicitações urgentes que venham a ocorrer no mesmo período. Essa base de dados de candidatos aprovados tem a validade de um ano.

Os serviços da Administração Central abrangidos por este regime são obrigados a seleccionar, apenas, os candidatos recrutados pela Entidade Recrutadora Única.

O júri nos concursos públicos de ingresso é constituído a partir de uma bolsa de peritos, composta por funcionários da Entidade Recrutadora Única, refere o Decreto Presidencial, acrescentando que integra o júri um representante do organismo de destino do pessoal a recrutar.

O corpo de júri, que deve ser alterada em cada novo concurso público de ingresso, pode ainda ser integrado por membros das ordens profissionais e indivíduos da sociedade civil com reconhecido mérito profissional, credibilidade e integridade pessoal.

Nos concursos de ingresso com um número elevado de vagas, a Entidade Recrutadora Única é apoiada pelo sector e pelos organismos da Administração Local do Estado nas situações em que as circunstâncias do caso concreto o exijam, expõe ainda o diploma.

De referir que, não pudemos verificar a eficácia deste novo diploma na realização dos concursos públicos de ingresso de professores, uma vez que se trata de um normativo recente. A Recrutadora Única foi institucionalizada há sensivelmente 2 anos, para realização dos concursos públicos de ingresso para todos os departamentos ministeriais do estado. Os concursos locais, referimos aos concursos abertos pelos governos provinciais ou administradores municipais, são realizados pelos mesmos. Portanto, esta unidade de Recrutadora Única é apenas para candidatos de estruturas centrais, mas até ao momento, desde que foi institucionalizada, ainda não realizou nenhum concurso.

Outra iniciativa em perspectiva, verificada no âmbito da realização dos concursos públicos de ingresso na função pública em Angola, vem do Instituto Nacional de Avaliação, Acreditação e Reconhecimento de Estudos do Ensino Superior – INAAREES (2022). Segundo este instituto, foi criada uma comissão, onde está inserido o Diretor Geral do INAAREES, que está a trabalhar no sentido de que o reconhecimento de estudos passe a ser feito pelas universidades, ao invés do modelo atual de reconhecimento pelo SEPE – Serviço de Homologação de Estudos, que é gerido pelo INAAREES.

A medida que vai permitir que as universidades homologuem diplomas sem que os estudantes recorram diretamente ao Instituto Nacional de Avaliação, Acreditação e Reconhecimento de Estudos do Ensino Superior (INAAREES) ainda não tem data para vigorar, nem regulamentação que a enquadre.

Entretanto, não estando ainda em vigor esta nova medida, a homologação dos estudos continua a ser feita a partir do SEPE, um procedimento que para muitos estudantes e candidatos à concursos, pois não fazia sentido que estudos feitos em universidades reconhecidas tivessem ainda de passar por uma outra instituição para a sua certificação.

1.2.2 Abertura do Concurso

O concurso público de ingresso deve ser realizado em simultâneo a nível dos Municípios de uma determinada Província, e em todas as províncias, devendo estarem criadas todas as condições técnicas e humanas para o efeito, e de acordo a calendarização constante nos instrumentos legalmente estatuidos.

Para a abertura do concurso, são necessários os seguintes instrumentos legais:

- a) Despacho conjunto dos Ministérios da Administração do território, das Finanças e da Administração Publica, Trabalho e Segurança Social, referente a distribuição de Quotas;

- b) Despacho do Ministério da Educação que formaliza a abertura do concurso à nível nacional (nas 18 Províncias);
- c) Decreto executivo conjunto dos Ministérios do Território e Reforma do Estado e da Educação que aprova o Termo de Referências para realização do concurso público de ingresso.

O Despacho de Sua Excelência Senhor Governador da Província, que autoriza a abertura do concurso público para o sector da educação na Província, tendo em conta as quotas atribuídas para cada Município, definidas no Despacho Executivo Conjunto e Termo de Referências.

O Decreto Executivo Conjunto é dirigido ao Governador Provincial, que o autoriza a criar a Comissão Técnica do concurso público de ingresso no sector da educação a nível dos municípios, para a carreira de professores do ensino primário e secundário, ou para a carreira de educadores de infância, tendo em conta o termo de referências para a realização do concurso público de ingresso de professores, que neste caso, tomaremos como exemplo o concurso público 2021/2022.

As atas das reuniões da comissão técnica de júri, acabam sendo na prática uma série de orientações e recomendações espelhados em atas, que decorrem de todo os processos e procedimentos de organização e materialização dos concursos públicos, tendo em vista a melhoria contínua das condições e correções de possíveis desvios verificados durante todo o processo.

Os anúncios são elaborados pelos respetivos organismos ou sectores de tutela, onde se realizam os concursos. As informações constantes neles são: o âmbito de aplicação na carreira profissional onde se aplica o concurso público, o diploma legal que autoriza a abertura do referido concurso, as datas e hora de realização das provas escritas de aptidão e os locais, nomeadamente escolas e instituições públicas, onde se realizarão o concurso público, a informação do portal informático, caso exista, onde se poderá aceder a essa informação, e documentação de identidade e outra que será necessária apresentar nos locais da realização das provas, tais como Bilhete de identidade, certificados ou cartão de vacinação contra a Covid-19, material didático tais como esferográfica azul ou preta para a realização da prova, entre outras informações pertinentes.

Para além da afixação, estes anúncios são posteriormente enviados também aos órgãos de comunicação públicos, tais como a Rádio Nacional, Televisão Pública de Angola

e ao Jornal de Angola, requerendo a criação de spots publicitários, o número de dias em que deverá estar ativo e a que horas do dia que deverão passar.

1.2.3 O Recrutamento

O recrutamento corresponde ao conjunto de procedimentos utilizados para atrair potenciais candidatos ao desempenho de uma função (Raimundo, 2016), no caso a função docente. Segundo Chimpolo (2013) um dos grandes problemas associados a esta questão em Angola, é o desconhecimento dos principais procedimentos desejáveis neste âmbito com consequências para todo o processo de recrutamento e seleção de pessoal na administração pública. Por outro lado, a bibliografia específica que associa os procedimentos no quesito do recrutamento e seleção à realidade da administração pública angolana e concretamente ao caso dos docentes é bastante escassa, uma vez que Angola é um país que durante muito tempo esteve mergulhado numa guerra civil que teve muitas consequências nefastas, nomeadamente a destruição de importantes infraestruturas sociais e económicas e a perda de muitas vidas humanas.

Para Pontes (2015) “O processo de seleção inicia-se geralmente por uma triagem entre os candidatos recrutados” (*cit In*. Carneiro, 2020, p. 70), pode se dar através da análise dos currículos dos candidatos que procuraram a empresa seja de forma espontânea ou através do recrutamento. Algumas organizações utilizam um formulário de proposta de emprego preenchido pelo candidato na entrega do currículo, este formulário também pode ser preenchido on-line já que hoje muitas empresas utilizam-se deste meio como técnica de recrutamento.

A renovação do ponto de vista humano, de uma organização, constitui uma ação indispensável a sua sobrevivência e dinâmica (Chiavenato, 2005). A renovação deve ter em conta os objetivos da organização a médio e longo prazo, é sobretudo um processo qualitativo que visa assegurar o equilíbrio entre as necessidades da empresa e uma resposta adequada das pessoas nela inseridas em termos de conhecimento, aptidões e habilidades ou atitudes.

A receção das candidaturas ao concurso público de ingresso de professores devem ser entregues e recebidas, mediante o comprovativo de um recibo, nos 20 (vinte) dias seguintes à abertura do concurso.

Em relação aos critérios adotados pela comissão de júri para a seleção de candidatos ao concurso público de admissão de professores, de referir o seguinte:

Nos 10 (dez) dias subsequentes ao fecho da fase de receção das candidaturas, mediante supervisão técnica dos integrantes da comissão de júri, a Comissão Técnica Municipal procede à seleção e afixação da lista dos candidatos à avaliação.

Em declaração oficial emitida pela direção provincial da educação, da sede provincial onde é realizado o concurso, é divulgado pela comissão de júri constituída por um coordenador, um vice-coordenador em alguns casos, e cinco membros, os critérios para selecionar os candidatos apurados as provas escritas de aptidão, em conformidade com o Capítulo VIII do Decreto Executivo conjunto nº02/2021, de 28 de Outubro, conjugado com o Decreto Presidencial nº 102/11 de 23 de Maio. Definindo assim como exemplo, os seguintes critérios para o concurso público nº 814/21 de 28 de Outubro realizado na Província da Huila:

- a) Para os candidatos que fizeram dois testes: de língua portuguesa geral – 30%; especialidade 70%;
- b) Para os candidatos que fizeram somente o teste de especialidade, o Ensino Primário e Pré- escolar, mantém a nota única obtida;
- c) Da positiva mais alta até à nota de corte da vaga (20 a 10 valores);
- d) Em caso de notas iguais, para o desempate usou-se o critério de selecionar o candidato com maior idade e residente.

Os candidatos selecionados no concurso público de ingresso de novos agentes no sector da educação poderão padecer de exclusão no referido processo; a comissão de júri acima descrita também torna público os critérios de exclusão que fundamentarão tais atos, definindo assim os seguintes critérios:

- a) Serão excluídos os candidatos que, após selecionados, a comissão de júri no processo de avaliação dos processos, detetar inconformidades em dissonância com o previsto no Decreto Executivo conjunto nº 02/2021, de 28 de Outubro que aprova o termo de referência, conjugado com o Decreto Presidencial nº 102/11, de 23 de Maio.
- b) Serão excluídos, os candidatos que não reunirem os requisitos para a contratação excepcional, nos termos do Decreto 06/08 de 10 de Abril, prorrogado pelo Decreto nº 88/19 de 21 de Março.

Após aplicação dos termos de exclusão, é homologada pela Ministra da Educação, a lista dos candidatos admitidos ao concurso de ingresso de novos agentes no sector da educação.

De seguida, são realizadas as provas escritas de aptidão, de acordo as regras e procedimentos exarados no Decreto executivo conjunto, que definiu como critérios:

- a) Os candidatos serão avaliados mediante prova escrita de aptidão de Língua Portuguesa, conhecimentos pedagógicos e de disciplina relacionadas com o domínio da docência a que se candidatam, com prioridade às matérias dos programas oficiais;
- b) O ordenamento dos candidatos com qualificação profissional, só os que obtiveram nos testes de cada uma das disciplinas a nota positiva de 10 a 20 valores, definida na abertura do concurso;
- c) Os candidatos sem agregação pedagógica, recrutados para as cadeiras técnicas profissionais, terão a oportunidade de realizarem em serviço, sessão de formação para agregação pedagógica;
- d) Todos os candidatos serão submetidos a dois testes escritos a serem feitos numa única folha de exame com conteúdos diferentes num mesmo período, com canto para retirar após a realização dos mesmos;
- e) Sempre que se julgar necessário, o candidato apurado nos testes escritos, pode ser submetido a um exame oral ou psicotécnico;
- f) Os métodos, tempo de duração dos testes, tópicos e sistemas de classificação a serem utilizados serão divulgados com a afixação da lista dos candidatos;
- g) Os testes escritos serão realizados no mesmo dia útil e período em todos municípios e com duração de 120 minutos;
- h) Os testes deverão ser diferenciados, em função das respetivas especialidades;
- i) Os testes para a educação pré-escolar e ensino primário serão elaborados pelo Ministério da Educação, e para o ensino secundário pelos Gabinetes Provinciais.

De seguida, é exarado pela comissão de júri, a divulgação dos candidatos selecionados à admissão ao concurso público, que são tornados públicos nos meios de comunicação social, em listas afixadas em instituições de ensino e nas escolas, com recomendações e prazos para reclamação.

Atendidos os prazos que os candidatos apresentam as reclamações e recomendações, é então afixada a pauta dos resultados finais dos candidatos selecionados à admissão ao concurso público.

Um dos instrumentos administrativos elaborado pela comissão de júris, a nível nacional do concurso público de ingresso, consiste em elaborar um mapa de distribuição

de vagas (quotas) por disciplina, ao nível dos Municípios. Este instrumento serve de guia quer para o número de candidatos a admitir, o grau de ensino, e a especialidade. Posteriormente, este instrumento é usado também para a colocação dos candidatos.

1.2.4 A Seleção do pessoal

Para Carneiro (2020) a seleção consiste no processo de escolha do candidato ideal, entre os candidatos com perfil para desempenhar um determinado cargo ou função. As técnicas de seleção mais usuais têm sido os testes e provas, sendo as entrevistas as preferenciais no contexto empresarial, isso de acordo com os pré-requisitos estabelecidos no processo de recrutamento.

Não é possível existir seleção se não existir candidatos recrutados, e quanto mais eficaz for o processo de recrutamento melhor será a seleção. A seleção não cria bons candidatos, apenas os identifica entre os recrutados. Se não existem bons candidatos às vagas é porque o recrutamento foi falho, assim evidencia-se a interdependência e a necessidade de sintonia entre estes dois processos (Pontes, 2015, *cit in* Carneiro, 2020).

Após a triagem, o recrutador pode utilizar um, ou mais métodos de seleção conforme a complexidade da vaga para identificar e escolher o melhor candidato, pois segundo Knapik (2006, *cit in*. Carneiro, 2020) para garantir bons resultados no processo é essencial utilizar mais de um método de seleção. No caso da administração pública e dos concursos de professores há procedimentos muito específicos.

A triagem também pode ocorrer através de uma entrevista rápida onde o recrutador busca avaliar se o candidato possui os requisitos exigidos pelo cargo e se as condições oferecidas pela empresa poderão satisfazer a as suas expectativas. A entrevista de triagem é uma entrevista rápida e superficial que serve apenas para separar os candidatos que deverão passar pelo processo seletivo dos candidatos que não apresentam as condições desejadas.

De acordo Carneiro (2020) o objetivo da seleção é escolher e classificar os candidatos mais adequados às necessidades do cargo e da organização . Estes métodos de seleção podem ser entrevistas, testes, provas situacionais, dinâmicas de grupo, exames médicos, e referências, de modo a identificar e apresentar os melhores candidatos aos gestores requisitantes para que estes tomem a decisão de escolha.

Entrevista de seleção: a entrevista é o método de seleção mais usado pelas empresas e a técnica que mais influencia na decisão de escolha do candidato. Na

Entrevista diretiva, as questões não são especificadas, o objetivo desta entrevista é levar o candidato às respostas desejadas, identificar os interesses e pontos de vista. O entrevistador precisa ter habilidade para formular as questões e conduzir a entrevista de forma a alcançar as respostas e informações solicitadas. Na Entrevista não diretiva, são entrevistas totalmente livres, onde não há um roteiro predefinido, o entrevistador conduz a entrevista a cargo (Knaping, 2006, *cit in*. Carneiro, 2020). A intenção do entrevistador neste caso é identificar através das respostas do candidato as competências, tais como o conhecimento, habilidades, atitudes e sentimentos do entrevistado diante de determinadas vivências e comparar às competências que a empresa busca.

Provas ou testes de conhecimentos ou de capacidade: os testes ou provas de conhecimento buscam avaliar de forma objetiva o nível de conhecimento e de habilidades do candidato adquiridos através do estudo, da prática ou do exercício. As provas de conhecimentos possuem grande variedade e costumam ser classificadas quanto à maneira, a área abordada e a forma Pontes (2015, *cit. in*. Carneiro,2020).

Testes Psicológicos: O intuito destes testes é avaliar o potencial intelectual, as aptidões e a personalidade do candidato, comparar as características individuais identificadas aos requisitos do cargo de forma a mensurar a probabilidade de adaptação do candidato ao cargo e empresa Pontes (2015, *cit. in*. Carneiro,2020).

Dinâmicas de Grupo: são vivencias realizadas com grupos de pessoas, que através de exercícios orientados para atingir objetivos específicos experimentam e refletem sobre a experiência. Na dinâmica de grupo os candidatos são expostos a uma situação de trabalho onde o responsável pela condução do processo de seleção observa as atitudes e reações dos participantes frente à situação problema, o objetivo da dinâmica de grupo é ser um complemento às demais técnicas de seleção (Carneiro, 2020).

Referências: a busca de referências é apontada por Pontes (2015, *cit in*. Carneiro,2020) como a última etapa do processo de seleção para ele este é o método que apresenta menor segurança quanto às informações prestadas, sabendo-se que os candidatos indicam como fontes de referência apenas aqueles que atestem informações positivas.

O exame de admissão é um teste médico que se realiza quando um trabalhador acaba de ser admitido num novo trabalho. Tem como objetivo avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o desempenho das suas funções.

Para Cruz (2015, *cit in*. Caneiro, 2020) o recrutamento e a seleção devem garantir que a organização disponha, dos profissionais necessários para a implementação dos planos, das capacidades e competências necessárias à eventual redução de custos ou ao aumento da qualidade, do conhecimento do impacto que as reestruturações de atividades poderão vir a trazer, dos planos de mudança de cultura, do lançamento ou eliminação de produtos e serviços no mercado.

De modo geral, o perfil dos recursos humanos da função pública em Luanda em particular e em Angola em geral é caracterizado ao longo dos tempos pela baixa qualificação académica e profissional da maioria dos funcionários efetivos. Esta situação é também extensível em parte à classe docente. Os vencimentos ínfimos, as condições de trabalho deterioradas, a falta de aperfeiçoamento de funcionários, e o fraco prestígio predominantes no sector público, para além do conflito armado e o sistema político instituído no país após independência, terão afetado profundamente o quadro de pessoal da função pública (Chimpolo, 2013).

A existência de uma grande proporção de adultos com baixa literacia inibe o crescimento a longo prazo. Ou seja, a média da alfabetização não é importante apenas a nível individual, mas também a nível do coletivo, pois valores mais altos de literacia traduzem-se em melhores condições de acesso à educação, ao emprego, a salários mais elevados, uma melhor saúde e a níveis mais elevados de participação social, e de participação em programas de aprendizagem ao longo da vida. Assim, o aumento dos níveis de literacia da população adulta depende do sucesso da implementação de medidas ativas para estimular a procura de maior literacia e qualificação profissional, e segundo ao que foi analisado em estudos, os jovens adultos na faixa etária entre os 25-34 anos são mais propensos a participar em programas formais do que nas faixas mais adultas (Moreira & Santos 2016).

Os autores Castro e Pego (2000) partilham a mesma opinião de que, a dificuldade em manter-se num emprego e fazer carreira, não está somente na falta de qualificação académica, pois hoje em dias estuda-se muito mais. O que falta aos jovens profissionais é de sociedades aprendizes, predispostas a aprender sempre, quer pelas experiências de trabalho, como pelo sistema de educativo, não ter pressa em mudar de emprego ou simplesmente “ocupar-se” para alcançar os objetivos pessoais, e sim, ter paciência em aprender sempre com cada experiência.

A seleção dos candidatos à função de agentes de ensino do sector da educação (Professores) deverá ser feita da maior nota positiva, (20 a 10 valores) obedecendo ao número de vagas nos níveis e disciplinas a que os candidatos concorrerem.

Em caso de igualdade de valores obtidos nos testes, se os resultados positivos não cobrirem as vagas, o júri pode socorrer-se da orientação cometida nas alíneas a), b) c) e d) do artigo 21º do Decreto Presidencial nº 102/11 de 23 de Maio, O júri pode igualmente solicitar autorização de Sua Excelência Ministra, da Educação, para aplicar os métodos auxiliares aos candidatos que obtiveram negativa de 8 a 9 valores, com os critérios definidos nos números 19º do Decreto Presidencial nº 102/11, de 23 de Maio, para que o resultado obtido nessa avaliação seja equivalentes a 10 valores.

Impedimentos - Não são aceites, no ato de inscrição, os candidatos que apresentem os seguintes documentos:

- a) Certificados de estudo que habilitem o candidato ao exercício de uma profissão diferente ao da docência, para as vagas de Professor do Ensino Primário;
- b) Declarações de frequência de curso, devendo o candidato apresentar a cópia do certificado de habilitações literárias autenticadas;
- c) Certificado de habilitações literárias do ensino superior sem o comprovativo de reconhecimento dos estudos pelo INAAREES;
- d) Candidatos com mais de 35 anos de idade sem justificação legal.

Correção dos testes - A avaliação, correção dos testes, publicação e afixação das listas contendo os resultados é feita obedecendo os princípios anunciados no termo de referências.

Afixação dos resultados/apuramentos – O júri deve no prazo de 15 dias úteis remeter os resultados finais à comissão, para proceder à afixação das listas dos resultados finais dos testes.

Relatórios – Os relatórios devem ser elaborados e remetidos à Ministra da Educação para efeito de fiscalização. Estes relatórios devem conter:

- a) Despacho conjunto que estabelece as quotas para a Província;
- b) Despacho da Ministra da Educação que abre o concurso público de ingresso em todo o território nacional;
- c) Despacho do Governador da Província que abre o concurso na Província;
- d) Despacho do Governador que cria a comissão de júri para o concurso público na respetiva Província;

- e) As atas do trabalho das comissões técnicas e do júri provincial;
- f) A lista dos candidatos selecionados homologada pela Ministra da Educação;
- g) Teste escrito do candidato devidamente corrigido, anexado ao processo individual do candidato apurado;
- h) Pauta dos resultados finais;
- i) O relatório final do trabalho da comissão do júri;
- j) Critérios de seleção dos candidatos adotados pela comissão de júri;
- k) Processo individual dos candidatos apurados em situação especial, de acordo com o Decreto nº 88/09, de 21 de Março;
- l) Título de provimento e contrato administrativo de provimento;
- m) Guias de marcha.

Colocação / Enquadramento:

- a) A colocação ocorre no mês seguinte após o término do procedimento concursal;
- b) Os contratos administrativos de provimento dos candidatos aprovados entram em vigor na data de apresentação do agente no local de trabalho onde forem colocados;
- c) Os contratos administrativos de provimento têm uma vigência de 1 ano, sendo programados por igual período até cinco anos, dependendo da avaliação positiva, em conformidade com o estabelecido no artigo 10º do Decreto Presidencial nº 104/11, de 23 de Maio.

Responsabilização: A não observância da lei e dos princípios estabelecidos no Termo de Referências, pelos funcionários públicos integrados nas respetivas comissões técnicas de inscrição e pelos membros da comissão de júri provincial é passível de:

- a) A anulação do concurso público;
- b) Responsabilização criminal e disciplinar.

Por fim, é emitido o relatório final do concurso público de ingresso de novos agentes de ensino. Como frisado anteriormente, neste relatório constam os membros da comissão de júri que têm por missão também a emissão desse relatório. Nele contém as ocorrências registadas na fase de abertura do concurso, as ocorrências da fase de inscrição, os meios de comunicação e locais onde foram publicados os anúncios do concurso, o período de ocorrência do concurso público, o período de publicação do termo de referências (requisitos) que é publicado pelo menos 20 dias antes da fase de inscrição, bem como a informação de presumíveis desvios que tenham ocorrido na fase de inscrição nos

municípios, tais como de inscrições de candidatos cujas vagas não estavam no mapa afixado ou de casos de disciplinas sem candidatos.

De salientar que, esta fase de inscrição é de total responsabilidade e independência das comissões técnicas municipais, com a coordenação da comissão de júri provincial. Segue na tabela 1, um exemplo de um mapa de inscrição, nesse caso do concurso publico realizado na Província da Huíla, em novembro de 2021.

Tabela 1 - Fase da Inscrição Mapa de distribuição de vagas em Huila

Nº	Município	Professores do Ensino Primário e Secundário do 13º Grau	Professor do Ensino Primário e Secundário do 6º Grau	Total
1	Caconda	276	169	445
2	Cacula	799	86	885
3	Caluquembe	424	91	515
4	Chibia	411	339	750
5	Chicombe	657	155	812
6	Chipindo	1122	99	1221
7	Gambos	254	38	302
8	Humpata	423	330	753
9	Jamba	355	179	534
10	Kuvungo	362	204	566
11	Matala	492	186	678
12	Quilengues	314	90	404
13	Quipungo	217	112	6112
	TOTAL	6.116	2.078	8.194

Fonte: Adaptado, Ministério da Educação (MED, 2022)

Com a data de publicação, e da realização da fase de inscrição, bem como o número de candidatos inscritos em cada Município, após averiguação dos respetivos processos de candidatura, são publicadas as listas dos candidatos submetidos ao teste, bem como outros mapas associados, como se pode ver no exemplo da tabela 2.

Tabela 2 – Fase da realização dos testes – Lista de locais de realização de testes para um concurso público de ingresso – Província da Huila

Nº	Município	Nome da escola
1	Caconda	Liceu nº 1152
2	Cacula	Escolas da primária da sede
3	Caluquembe	Três Magistério São Tiago
4	Chibia	Liceu nº 454, Colégio Comandante Gika nº 457 e Esc. Primária nº 671
5	Chicombe	Escola Primária 17 de Setembro nº 880
6	Chipindo	Liceu, Escola Primária nº 153.
7	Cuvango	Liceu nº 1483, Colégio nº 1484, Escola Primária nº 119.
8	Gambos	Colégio nº 1783 – Dr. A. A. Neto.
9	Humpata	Liceu nº 700, Colégio nº 6898 e Instituto politécnico da Humpata
10	Jamba	Instituto Politécnico de Jamba
11	Matala	Liceu nº 1068, Joaquim Kauvi nº 960
12	Quilengues	Liceu nº 859 e o Colégio 908
13	Quipungo	Liceu nº 412 e Ex-412-EJA

Fonte: Adaptado, Ministério da Educação (MED, 2022)

Constam ainda do relatório, a fase de realização de testes, com informações sobre o dia e a duração horária dos testes, o município e o nome da escola ou instituição onde decorreram os testes, conforme a calendarização do concurso público. É nesta parte do relatório onde constam também a informação do número total de candidatos admitidos ao concurso para realizar o teste, o nível e o grau de ensino a que se candidataram, como se pode ver na tabela 3.

Tabela 3 – Fase da Candidatura - Candidatos avaliados por município – Província da Huila

Nº	Município	PROFESSOR DO ENSINO PRIMÁRIO E SECUNDÁRIO		Total
		13º Grau	6º Grau	
1	Caconda	240	123	363
2	Cacula	673	68	741
3	Caluquembe	423	91	514
4	Chibia	333	250	583
5	Chicombe	532	125	655
6	Chipindo	965	62	1027
7	Gambos	315	154	469
8	Humpata	228	32	260
9	Jamba	342	233	575
10	Kuvungo	301	112	413
11	Matala	491	133	524
12	Quilengues	231	90	321
13	Quipungo	178	77	255
	TOTAL	5.152	1.548	6.700

Fonte: Adaptado, Ministério da Educação (MED, 2022)

Na tabela 4, constam os dados dos candidatos que foram avaliados, e com positivas por município, na Província da Huila, no concurso de ingresso que teve início no dia 03 de novembro de 2021.

Tabela 4 – Fase da publicação dos resultados - Candidatos com positivas por município – Província da Huila

Nº	Município	PROFESSOR DO ENSINO PRIMÁRIO E SECUNDÁRIO		Total
		13º Grau	6º Grau	
1	Caconda	60	18	78
2	Cacula	303	11	314
3	Caluquembe	74	6	80
4	Chibia	124	72	196
5	Chicombe	131	33	164
6	Chipindo	249	3	252
7	Cuvango	88	58	146
8	Gambos	93	0	93
9	Humpata	119	51	170
10	Jamba	84	22	106
11	Matala	121	5	126
12	Quilengues	51	25	75
13	Quipungo	52	20	22
	TOTAL	1.549	324	1.873

Fonte: Adaptado, Ministério da Educação (MED, 2022)

A tabela 5 mostra as listagens dos candidatos por município que concorreram ao concurso, fizeram as provas mas tiveram nota negativa no concurso em referência, realizado na Província da Huila. Este dado é também publicado e constante do relatório.

Tabela 5 – Fase da publicação dos resultados - Candidatos com negativas por município – Província da Huila

Nº	Município	PROFESSOR DO ENSINO PRIMÁRIO E SECUNDÁRIO		Total
		13º Grau	6º Grau	
1	Caconda	157	82	239
2	Cacula	350	37	387
3	Caluquembe	324	60	384
4	Chibia	191	160	351
5	Chicombe	371	60	431
6	Chipindo	686	28	714
7	Cuvango	197	66	263
8	Gambos	115	12	127
9	Humpata	206	164	370
10	Jamba	187	60	247
11	Matala	247	106	353
12	Quilengues	156	40	196
13	Quipungo	109	39	148
	TOTAL	3.296	914	4.210

Fonte: Adaptado, Ministério da Educação (MED, 2022)

Os interessados que se candidataram ao concurso, mas não compareceram aos testes, e por conseguinte, não ingressaram no sector da educação, também constam do relatório elaborado pela comissão técnica de júri, como se pode observar na tabela 6.

Tabela 6: Fase da publicação dos resultados - Candidatos ausentes por município – Província da Huila

Nº	Município	PROFESSOR DO ENSINO PRIMÁRIO E SECUNDÁRIO		Total
		13º Grau	6º Grau	
1	Caconda	36	46	82
2	Cacula	123	18	144
3	Caluquembe	0	0	0
4	Chibia	72	81	153
5	Chicombe	125	32	157
6	Chipindo	157	36	195
7	Cuvango	47	49	96
8	Gambos	36	6	42
9	Humpata	81	87	178
10	Jamba	54	68	122
11	Matala	101	53	154
12	Quilengues	83		83
13	Quipungo	40	35	75
	TOTAL	958	523	1.481

Fonte: Adaptado, Ministério da Educação (MED, 2022)

Após o apuramento dos candidatos, a comissão de júri conta com o auxílio de um grupo de professores para correção dos testes que, dependendo do número de candidaturas, podem chegar a 150 docentes, como aconteceu por exemplo, no último concurso público 2021/2022 na Província da Huila. Depois da realização dos testes e apuramentos dos candidatos com positiva no teste, segue a fase das reclamações, que devem ser feitas por escrito pelos candidatos, em um prazo previamente estabelecido pela comissão de júri e estatuídos no termo de referência. As reclamações apresentadas pelos candidatos merecem o tratamento da comissão de júri e de forma escrita. Segue abaixo, a Tabela nº 7, das reclamações verificadas no concurso público de admissão realizado na Província da Huila.

Tabela 7: Fase das reclamações – Mapa estatístico das reclamações feitas pelos candidatos – Província da Huila

Nº	Município	Total
1	Caconda	186
2	Cacula	230
3	Caluquembe	334
4	Chibia	192
5	Chicombe	228
6	Chipindo	207
7	Cuvango	150
8	Gambos	87
9	Humpata	168
10	Jamba	113
11	Matala	116
12	Quilengues	102
13	Quipungo	97
TOTAL		2.210

Fonte: Adaptado, Ministério da Educação (MED, 2022)

Consta ainda do relatório final da comissão, a fase de classificação, que corresponde ao tratamento dado às provas de aptidão de conhecimento e às reclamações. Realizadas as provas, a comissão técnica municipal faz a entrega das mesmas a uma subcomissão criada para o efeito de receção das provas, tiragem dos cantos, colagem e numeração das provas. Estas provas depois são entregues a comissão de júri. Posteriormente, a comissão de júri faz a entrega das provas a um grupo de professores para correção das provas. Esta correção é feita num local específico no município onde decorreu o concurso, habitualmente no interior de uma escola ou instituição de ensino, e sob auxílio e coordenação da comissão de júri.

Uma vez corrigidas, as provas são entregues à subcomissão para colagem dos cantos, e finda esta fase de colagem dos cantos, faz-se o lançamento das notas e,

consequentemente, a comissão de júri provincial faz o lançamento e a seleção dos candidatos, conforme se pode ver na tabela nº 8. Nesta conformidade, a comissão de Júri informa no relatório sobre os critérios apurados pela comissão de júri provincial para a seleção dos candidatos que, neste caso específico em análise da Província da Huíla, obedeceram os seguintes pressupostos:

- a) Para os candidatos que fizeram dois testes:
 - a) Língua Portuguesa Geral – 30%
 - b) Especialidade – 70 %
- c) Para os candidatos que fizeram somente o teste de especialidade, Ensino Primário e Pré- Escolas, mantêm a nota única obtida;
- d) A seleção foi da positiva mais alta até a nota de corte da vaga.
- e) Em caso de notas iguais, para o desempate, o critério usado foi de selecionar o candidato com maior idade e residente.

Tratadas as reclamações, segue-se a listagem parcial do número de candidatos selecionados por especialidade e subsistemas a que concorreram, como se pode ver na tabela 8.

Tabela 8: Fase da classificação: Mapa de candidatos selecionados por especialidade e subsistema

Nº	Disciplinas	Professor do ensino primário e secundário do 6º Grau	Professor do ensino primário e secundário do 13º Grau
		selecionados	selecionados
1	Agronomia	12	
2	Biologia	11	4
3	Direito	23	
4	Economia	15	
5	Educação Física	9	7
6	Educação Moral e Cívica		12
7	Ensino Primário		174
8	Filosofia	11	
9	História	14	6
10	Informática Educativa	17	
11	L. Francesa	12	8
12	L. Inglesa	10	9
13	L. Portuguesa	15	14
14	Matemática	15	8
15	Pré Escolar		41
16	Pré Escolar Lic.	1	
17	Psicologia	17	
18	Sociologia	13	
	TOTAL	195	273

Fonte: Adaptado, Ministério da Educação (MED, 2022)

Consta ainda no relatório da Comissão Técnica de júri, a fase da publicação final. Após o tratamento de todas as situações pela comissão, é tornada publicada a lista da classificação final, com referência ao dia em que foi publicado e o número total de candidatos finais admitidos como agentes do ensino (professores), como se vê no exemplo na tabela nº 9, sobre o concurso da Província da Huíla.

Tabela 9: Fase da publicação final – Mapa da lista de classificação final – Província da Huíla

Nº	Município	PROFESSOR DO ENSINO PRIMÁRIO E SECUNDÁRIO		Total
		13º Grau	6º Grau	
1	Caconda	23	22	45
2	Cacula	20	20	40
3	Caluquembe	25	25	50
4	Chibia	17	18	35
5	Chicombe	30	30	60
6	Chipindo	30	30	60
7	Cuvango	30	30	60
8	Gambos	20	20	40
9	Humpata	17	18	35
10	Jamba	30	30	60
11	Matala	23	23	46
12	Quilengues	25	25	50
13	Quipungo	17	18	35
	TOTAL	307	309	616

Fonte: Adaptado, Ministério da Educação (MED, 2022)

1.3 Base legal da administração pública que suportam a realização dos concursos públicos de admissão no sector da educação em Angola.

Além da Lei Magna do País, a Constituição da República de Angola (CRA), as principais normas que norteiam estes concursos, são: Decreto Presidencial nº. 102/11, de 23 de maio, que estabelece os Princípios Gerais sobre o Recrutamento e Seleção na

Administração Pública; Decreto Presidencial nº. 104/11, de 23 de Maio, que define as condições e procedimentos de elaboração, gestão e controlo do pessoal da Administração Pública; Decreto Presidencial nº. 202/19, de 25 de Junho, sobre a organização e funcionamento dos órgãos da Administração Local do Estado; Decreto Presidencial nº 12/16, de 15 de Janeiro, que aprova o regulamento sobre reserva de vagas e procedimentos para a contratação de pessoas com deficiências; Decreto Presidencial nº 160/18, de 03 de Julho, que aprova o estatuto da carreira dos agentes de educação; Decreto n.º 25/91, de 29 de Junho, relação jurídica de emprego na Administração Pública; Lei nº 17/16, de 7 de Outubro, Lei de bases do sistemas de educação e ensino; Lei n.º 32/20, de 9 de Agosto, de alteração à Lei nº 17/16, de 7 de Outubro, de bases do sistema de educação e ensino; Lei nº 19/19, de 14 de Agosto, que altera os artigos 2º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10º, 11º, 12º, 13º, 15º, 16º, 38º, 41º, 43º, 45º, 46º, 50º, 51º, 61º, 65º, 76º, 98º, e 100º. Da Lei nº 13/10, de 9 de Junho, que aprova a Lei orgânica e do processo do Tribunal de Contas e adita os artigos 4º-A, 9º-A, 9º-B, 50º-A e 71º à referida Lei; Lei n.º 17/90, de 20 de Outubro, Sobre os princípios a observar pela Administração Publica; Decreto Presidencial, que regula as regras anuais de execução do OGE do ano económico que o concurso público de admissão se refere, e por último, o Termo de Referências com todas as normas para realização do concurso a nível nacional (18 províncias).

Parte II – ESTUDO EMPÍRICO

Na parte II, abordaremos a metodologia usada no estudo, sendo a abordagem de natureza qualitativa.

Capítulo 2 – Enquadramento metodológico

A metodologia utilizada no estudo é a abordagem de natureza qualitativa, sendo a informação recolhida através de inquéritos por entrevista, aplicados a uma amostra de conveniência de seis professores como parte interessada de todo o processo de acesso e ingresso, dois técnicos sénior afetos à materialização e operacionalização de todo o processo de concursos públicos de admissão de professores em Angola, e à diretora nacional do referido sector em Angola. O tratamento de dados baseia-se em análise de conteúdo das entrevistas, e análise dos documentos utilizados.

2.1 Opções metodológicas

Os métodos de investigação são os diversos procedimentos que se utilizam para obter os conhecimentos científicos, os diversos modelos de trabalho ou sequências lógicas que ajudam na obtenção do conhecimento científico e orientam a investigação científica.

Segundo Fortin, Côté e Fillion (2009) a investigação quantitativa e a investigação qualitativa apelam métodos distintos que permitem conduzir uma investigação. De uma forma geral, pode-se dizer que o método quantitativo visa, sobretudo, explicar e prever um fenómeno pela medida das variáveis e pela análise de dados numéricos. Pelo contrário, a investigação qualitativa tem por objetivo a compreensão alargada dos fenómenos.

2.2 Tipo de abordagem metodológica

Ao iniciar uma investigação, primeiramente precisa-se do problema, que é a questão a ser investigada (Fortin et al., 2009). Diante disso, buscamos leituras que possam auxiliar no processo, ou seja, como desenvolver a pesquisa, quais os caminhos que se irá percorrer e de que maneira será feita a colheita de dados. Após este levantamento primário, a que aferir-se das características da abordagem qualitativa e quantitativa, tendo em conta o tipo de investigação que pretendemos implementar na nossa investigação.

A metodologia a ser utilizada para a elaboração do presente estudo tem como base a abordagem metodológica qualitativa de natureza empírica. A escolha por este método investigativo para o estudo em apreço faz sentido, na medida em que segundo Hdelson (1994, *cit in*. Taffarel, 2016) as características de uma abordagem qualitativa que determinam a opção por este método são: 1º Abordagem que busca descrever e analisar a cultura e o comportamento humano em seus grupos do ponto de vista dos que estão sendo estudados; 2º ênfase na compreensão “holística” (a vida social é vista como envolvendo uma série de eventos interconectados, os quais devem ser plenamente descritos); 3º é flexível e interativa, na medida em que não se limita a um conjunto de questões pré-definidas, trabalha dentro da noção de processo-interatividade.

A investigação qualitativa estuda as coisas no meio natural e interpreta os fenómenos baseando-se nos significados que os participantes dão a estes mesmos fenómenos (Fortin et al., 2009). É preciso considerar que, na denominada “investigação qualitativa”, se enquadram práticas de pesquisa muito diferenciados, fazendo apelo a diversos paradigmas de interpretação sociológica com fundamentos nem sempre expressos e de onde decorrem formas de recolha, registo e tratamento do material também

elas muito diversas. Jean Pierre Deslaudiriers (1997, *cit in*. Guerra, 2006) afirma mesmo que “a expressão métodos qualitativos” não tem um sentido preciso em ciências sociais. No melhor dos casos designa uma variedade de técnicas interpretativas que têm por fim descrever, decodificar, traduzir certos fenómenos sociais que se produzem mais ou menos naturalmente. Estas técnicas dão mais atenção ao significado destes fenómenos do que à sua frequência.

No método qualitativo, o acento tónico é posto na compreensão alargada dos fenómenos (Fortin, et al., 2009). Neste método, escolhem-se as pessoas que viveram o fenómeno, que é objeto de estudo. No nosso estudo, os concursos públicos de acesso e ingresso de professores no sector da educação em Angola. Neste método de investigação, toda a informação é recolhida junto dos participantes até à saturação dos dados; a colheita dos dados faz-se por meio de entrevistas e observações de participantes; os tratamentos dos dados fornecem dados qualitativos que permitem resumir, sob forma narrativa a informação colhida junto dos participantes. Como afirmam Fortin et al. (2009) a principal vantagem da utilização do método de investigação qualitativa é o facto de esta examinar um fenómeno do ponto de vista naturalista ou construtivista com vista a compreender a realidade vivida pelos indivíduos.

Para falar das limitações da abordagem qualitativa, de acordo com Dal-Farra e Lopes (2013) os estudos qualitativos proporcionam análises profundas das experiências humanas no âmbito pessoal, familiar e cultural, de uma maneira que não pode ser obtida com escalas de medidas e modelos multivariados. As limitações incluem as dificuldades de realizar uma integração confiável das informações obtidas em observações/casos diferentes, como as relações entre elas. Acrescenta-se que os métodos qualitativos, usualmente, pecam no momento de gerar prescrições bem definidas dos próprios procedimentos a serem empregues nas pesquisas, limitando a capacidade de obter conclusões definidas e generalizações a partir de um número pequeno de informações e de suas possíveis distintas peculiaridades em relação aos demais casos.

O uso do senso comum na pesquisa qualitativa empírica não é problema. O reconhecimento de seu valor parte do princípio de que no mundo da vida, cada pessoa possui um corpo de conhecimento e experiência, produto de seu modo de pensar, sentir, comportar-se e relacionar-se. Esse saber prático orienta a forma de enfrentar problemas, planear o dia-a-dia e projetar o futuro Schütz (1982, *cit in*. Costa & Minayo, 2018) contrariamente as escolas positivas segundo as quais o senso comum é um pré-conceito

que pode prejudicar o alcance da verdade; para os estudiosos da pesquisa qualitativa o senso comum contém a verdade da experiência e da vivência orientada coletivamente para o que é correto, plausível e prático. Ele funciona como uma receita armazenada desde a infância, é utilizada ao longo dos anos e se torna responsável por representações, hábitos, condutas e ações. Outra limitação prende-se com a questão da ética.

A metodologia qualitativa, mais do que qualquer outra, levanta questões éticas, principalmente entre pesquisador e pesquisados. Ainda que a maioria dos pesquisadores (especialmente os sociólogos) dediquem pouca atenção a essa questão, existe uma elaborada discussão – principalmente entre antropólogos – que procuram dar conta dos problemas decorrentes da relação de alteridade entre dois polos na situação de pesquisa. Trata-se particularmente, das possíveis consequências para a vida de pessoas, grupos e culturas, e da intromissão de indivíduos portadores de saber, estilo de vida e cultura diferentes. A presença de pesquisadores muitas vezes disfarçados, pode envolver os observados, pode manipular-los de acordo com seus interesses e objetivos, introduzindo tensões, provocando rupturas (Martins, 2004).

Por outro lado, a estratégia da metodologia de investigação quantitativa é dedutiva. Isso significa que escolhe uma amostra representativa da população e determina o tratamento da amostra antes da colheita dos dados; os instrumentos de colheita dos dados são definidos e aplicados aos participantes; o controlo implica o exame das variáveis estranhas; e por fim, o tratamento dos dados fornece valores numéricos que permitem ao investigador confirmar ou não a hipótese (Fortin, et al. 2009).

2.3. Técnicas e instrumentos de recolha de dados qualitativos

Nas técnicas e instrumentos de recolha de dados que visam a abordagem metodológica qualitativa, toda a informação pertinente é recolhida junto dos participantes até à saturação dos dados; a colheita dos dados faz-se por meio de entrevistas e observações dos participantes, nos meios de vida dos participantes; o tratamento dos dados fornece dados qualitativos que permitem resumir, sob forma narrativa, a informação colhida junto dos participantes.

2.3.1 Inquéritos por entrevistas

As técnicas que podem ser utilizadas na investigação qualitativa são incontáveis e mesmo inventadas pelo pesquisador, se resumem no uso da palavra, da observação e da

imagem, ou seja de forma triangulada, cada uma com sua significância, geralmente no formato de entrevista individual ou grupal e observação (Costa & Minayo, 2018).

De acordo Pires (1997b, *cit. In. Guerra, 2006*) a discussão sobre a amostra probabilística não tem grande sentido na análise qualitativa na medida em que a oposição se faz aqui mais entre o “caso único” e o “caso múltiplo”, ou seja, recorre-se à amostra que é do tipo probabilístico. A amostra não se constitui por acaso, mas em função de características específicas que o investigador quer pesquisar. Ainda segundo Guerra (2006) Quanto aos instrumentos de recolha de dados, para dar mais espaço às formas de narração do entrevistado, o guião de entrevista é geralmente estruturado em grandes capítulos, desenvolvendo depois perguntas de lembrança que apenas são introduzidas se o entrevistado as não referir nas respostas. É frequente, sobretudo nas pesquisas exploratórias, que o guião seja completado ao longo do tempo. No entanto, a questão mais importante na construção do guião é a clarificação dos objetivos e dimensões de análise que a entrevista comporta. De facto, mesmo no nível exploratório, mas sobretudo no nível analítico, a necessidade de comparabilidade entre sujeitos e o evitamento da descrição que prepara a interpretação exigem um questionamento complexo que vai muito mais além do senso comum, segundo hipóteses explicativas que permitem interpretar os fenómenos em análise (Guerra, 2006). Assim, sugere-se que numa primeira fase, o guião seja construído em função dos objetivos que decorrem da problematização.

Segundo Costa e Minayo (2018) as técnicas que fazem uso da palavra são: As entrevistas, técnicas de grupos focal, Brainstorming ou chuva de ideias, o grupo nominal, e por último, a observação participante. No nosso estudo em questão, focar-nos-emos nas técnicas das entrevistas individuais, semiestruturadas.

A entrevista tomada no sentido amplo de comunicação verbal e no sentido estrito de construção de conhecimento sobre determinado objeto, é a técnica mais utilizada no processo de trabalho qualitativo empírico. Constitui-se como uma conversa a dois ou entre vários interlocutores, realizada por iniciativa de um entrevistador e destinada a construir informações pertinentes a determinado objeto de investigação. Para Bardin (2011) a entrevista de uma investigação científica tradicionalmente classificam-se as entrevistas segundo a profundidade do material verbal recolhido. Entrevistas não diretivas de uma ou duas horas, que necessitam de uma prática psicológica confirmada, ou entrevista semidirectas (também chamadas com um plano, com um guião, com uma grelha, focalizadas, semiestruturadas) mais curtas e mais fáceis: seja qual for o caso, devem ser

registadas e integralmente transcritas (incluindo hesitações, risos, silêncios, bem como estímulos do entrevistador). Lidamos, contudo, com uma fala relativamente espontânea, com discurso falado, onde a subjetividade está presente, visto que uma pessoa fala, orchestra mais ou menos a vontade. Encenação livre daquilo que esta pessoa viveu, sentiu e pensou a propósito de alguma coisa. A subjetividade está muito presente (Bardin, 2011).

A entrevista pode fornecer informações de duas naturezas: sobre factos cujos dados o investigador poderia conseguir por meio de outras fontes, geralmente de cunho quantitativa, e sobre o que se refere diretamente ao indivíduo em relação à realidade que vivencia e sobre sua própria situação. Os cientistas das áreas sociais denominam tais informações como “subjetivas”, pois possuem uma representação da realidade sob forma de ideias, crenças, opiniões, sentimentos, comportamentos e ação. A respeito da relevância desse mundo subjetivo, Willian Thomas (1970 *cit.in.* Costa & Minayo, 2018), um dos fundadores da pesquisa qualitativa empírica na chamada Escola de Chicago, Minayo (2017, *cit in.* Costa & Minayo, 2018), cunhou a seguinte expressão: “quando alguém considera uma situação como real, ela é real em suas consequências” Thomas (1970, p.147, *cit.in.* Costa & Minayo, 2018, p.142).

Entrevistas individuais caracterizam-se pela sua forma de organização e utilidade para os estudos a que se destinam: a) levantamento de opinião, medida através de um questionário totalmente estruturado; b) entrevista semiestruturada, que combina um roteiro com questões previamente formuladas e outras abertas, permitindo ao entrevistador um controle maior sobre o que pretende saber sobre o campo, e ao mesmo tempo dar espaço a uma reflexão livre e espontânea do entrevistado sobre os tópicos assinalados.

Segundo Tomas (1970, p.147, *cit.in.* Costa & Minayo, 2018) as entrevistas semiestruturadas diferem das do tipo aberto, por obedecer a um guião que é apropriado fisicamente utilizado pelo pesquisador na interlocução. São mais adequadas para os investigadores menos experientes, para que tenham as suas hipóteses ou pressupostos contemplados numa espécie de conversa com finalidade. Neste sentido, para a realização do estudo utilizou-se a abordagem metodológica qualitativa, através da revisão da literatura de bibliografias de referencia e da análise de conteúdos aos inquéritos por entrevistas feitas a dois (2) técnicos sénior do sector que são responsáveis pela operacionalização e materialização de tal processo, a seis (6) professores como parte interessada de todo o processo de acesso e ingresso no sector da educação, bem como à diretora nacional de

recursos humanos do referido sector, responsável pela gestão dos concursos de ingresso e de acesso no sector da educação em Angola.

Partindo de um modelo de grelha (guião) de entrevista para um inquérito por entrevistas ilustrado em Guerra (2006), as perguntas das entrevistas colocadas aos intervenientes em estudo tiveram uma estrutura de tópicos de Acesso ou Ingresso, Seleção e Enquadramento, isto de acordo as informações pretendidas.

Trata-se de um estudo qualitativo de natureza empírica (Fortin, et al., 2009), neste método, escolhem-se as pessoas que viveram o fenómeno, que é objeto de estudo.

O universo da pesquisa foi o composto pelos profissionais da educação, numa amostra de conveniência constituída por quatro técnicos sénior do sector da educação e a diretora nacional do sector da educação e seis professores que tenham concorrido aos concursos de acesso ou ingresso de admissão de professores nos últimos 20 (vinte) anos, no sentido de perceber a evolução do processo ao longo dos tempos, visto que a adesão aos concursos de ingresso na educação e não só, se intensificou nos últimos anos, sem que no entanto, as instituições mostrem sinais de que se tivessem se preparado ao longo do tempo, para atender a essa demanda.

Quanto aos procedimentos, ao todo foram realizadas 9 (nove) entrevistas com base nos guiões, com duração de 20 a 30 minutos cada, até outubro de 2022.

As entrevistas foram realizadas em salas reservadas nas dependências da referida instituição de educação, em escolas e por telefone. Todos os participantes assinaram o termo de consentimento livre informado.

Como critério de exclusão, foram excluídos os estagiários, profissionais de educação voluntário, e os que não aceitaram ter os seus áudios das entrevistas gravadas ou registadas em guiões.

As limitações ao estudo prenderam-se com a aquisição da Bibliografia específica que associa os procedimentos no quesito do recrutamento seleção à realidade de administração pública angolana, uma vez que Angola é um País que durante muito tempo esteve mergulhado numa guerra civil com consequências nefastas, como a destruição de importantes infraestruturas sociais e económicas e a perda de muitas vidas humanas.

Outra limitação a destacar, foi o difícil acesso às entrevistas dos técnicos sénior do sector da educação, tendo originado um atraso a todo o projeto do estudo. Inicialmente devido a indisponibilidade dos técnicos da função pública devido aos trabalho e ao período

eleitoral que o País atravessou em agosto, e por outro lado, devido a outros contratempos ligados ao entendimento e percepção sobre o que se pretendia com as entrevistas do estudo.

Neste sentido, a amostra de conveniência utilizada para a elaboração da dissertação de mestrado foi de 6 professores, 2 técnicos sénior do setor da educação e a Diretora Nacional do Sector da educação em Angola a quem foram aplicadas as entrevistas semiestruturadas já referidas.

2.4 Técnicas e instrumentos de tratamento de dados qualitativos

Para tratamento de dados recolhidos procedeu-se a análise aos dados bibliográficos de vários artigos e livros pesquisados, aos documentos, legislações e relatórios do sector de educação, e de conteúdo das entrevistas realizadas, que permitiram conferir como são realizados os concursos públicos de ingresso e de acesso de professores no sector da educação em Angola, assim como aferir do seu impacto na vida das pessoas, da sociedade e do governo Angolano, já que estamos perante a um sector estratégico para o estado, no que concerne à empregabilidade.

2.4.1 Análise documental e de conteúdo

A análise de conteúdo pretende descrever as situações, mas também interpretar o sentido do que foi dito (Guerra, 2006).

De acordo com Bardin (2011) a análise de conteúdos é um conjunto de técnicas de análise das comunicações.

Na dissertação em apreço, procedeu-se a análise de documentação diversa do sector da educação em Angola, tais como relatórios, documentos e instrumentos legais que sustentam estes concursos, e análise de conteúdos das entrevistas semiestruturadas.

Não se trata de um instrumento, mas de um leque de apetrechos, que com maior ou menor rigor, será um único instrumento, mas marcado por grandes disparidades de forma, e adaptável a um campo de aplicação muito vasto: As comunicações.

Segundo Bardin (2011) os documentos e os objetivos dos investigadores podem ser bastante diferentes aos procedimentos de análise, sê-lo-ão obrigatoriamente conforme se trate de: - pôr evidência a “respiração” de uma entrevista na diretiva; - manuais escolares, ordem de serviço ou das chamadas telefônicas. O campo de aplicação dos métodos de conteúdo de análise é muito vasto, em última análise, qualquer comunicação. Isto é, qualquer veículo de significados de um emissor para o recetor controlado ou não por esta, deveria poder ser escrito, decifrado pelas técnicas de análise de conteúdo. “Tudo o que é

dito ou escrito é suscetível de ser submetido a uma análise de conteúdo” (P. Henry & S. Moscovici, s.d., *cit. In*. Bardin, 2011, p.34). Os domínios de aplicação potencial das técnicas de análise de conteúdo, sistematizam o conjunto dos tipos de comunicações segundo dois critérios: - A quantidade de pessoas implicadas na comunicação; - A natureza do código e do suporte da mensagem. Neste sentido, parece difícil a análise de conteúdo a partir do seu território, pois que, tudo que é comunicação parece suscetível de análise.

A análise de conteúdo pode ser uma análise dos “significados” (análise temática), embora possa ser também uma análise dos significantes (análise lexical, análise dos procedimentos). Por outro lado, o *tratamento descritivo* constitui uma primeira fase do procedimento, mas não é exclusivo da análise do contexto.

Segundo Berelson (s.d., *cit in*. Bardin, 2011, p.38) definiu a análise de conteúdo como sendo “uma técnica de investigação que através uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa de conteúdo manifesto das comunicações tem por finalidade a interpretação destas mesmas comunicações”. No entanto, segundo Bardin (2011) os analistas estipulam regras, as quais devem obedecer as categorias de fragmentação da comunicação para que a análise seja válida, embora suas regras sejam de facto raramente aplicáveis. As regras devem ser: homogêneas; exaustivas - esgotar a totalidade do texto; exclusivas – um mesmo elemento do conteúdo não pode ser classificada aleatoriamente em duas categorias diferentes; objetivas – codificadores diferentes devem chegar a resultados iguais; e adequadas ou pertinentes – isto é, adaptadas ao conteúdo e ao objetivo. A finalidade de qualquer análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção, inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não).

A análise documental pode definir-se como sendo uma operação ou conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob uma forma diferente do original, a fim de facilitar um estado ulterior, a sua consulta nos documentos acumulados. A análise documental tem por objetivo dar forma conveniente e representar de outro modo esta informação, por intermédio de procedimentos de transformação. O propósito a atingir é o armazenamento sob uma forma variável e a facilitação do acesso ao observador, de tal forma que obtenha o máximo de pertinência (aspeto qualitativos). A análise documental é, portanto, uma fase preliminar da constituição de um serviço de documentação ou de um banco de dados (Bardin, 2011).

A análise documental permite passar de um documento prioritário (em bruto) para um documento secundário (representação primária). São por exemplo os resumos, os

abstrats (síntese de documentos segundo certas regras) ou a indexação, que permite por classificação em palavras-chave, descritores, ou índices, classificar os elementos de informação dos documentos, de maneira muito restritiva. No entanto, Bardin (2011) remata que apesar das semelhanças de procedimentos, as diferenças essenciais entre a análise de conteúdo e a análise documental consubstanciam-se no seguinte: - A análise documental trabalha com documentos; a análise de conteúdo com mensagens (comunicação); - A análise documental faz-se, principalmente por classificação – indexação; a análise categorial temática é entre outras, uma das técnicas da análise de conteúdos; - O objetivo da análise documental é a representação condensada da informação, para consulta e armazenamento; a análise de conteúdo é a manipulação de mensagens (conteúdo e expressão desse conteúdo) para evidenciar os indicadores que permitem inferir sobre uma outra realidade que não a da mensagem.

Assim, os instrumentos e técnicas de tratamento de dados usados neste estudo foram a análise de conteúdos bibliográficos e de inquéritos por entrevistas, e a análise documental do sector da educação em Angola, fazendo um paralelo de análise entre o conhecimento científico e as práticas de recrutamento e seleção.

Segundo Bardin (2011) as regras de funcionamento da análise de conteúdo é a *descrição analítica de conteúdos*, que funciona segundo procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo da mensagem. Tratar-se-á, portanto, de um tratamento da informação contida nas mensagens.

No presente estudo, usou-se uma grelha de análise de conteúdo das entrevistas realizadas aos 6 (seis) professores, 2 (dois) técnicos sénior e à Diretora Nacional de Recurso Humanos do sector, com categorias de questões que versaram sobre o Acesso/ingresso, a selecção, e o enquadramento de professores nos concursos de ingresso de professores no sector da educação em Angola, como se pode ver em Apêndices 4, 5, 6, 7, 8 e 9.

Após a categorização por temáticas de Acesso/Ingreso, Selecção e Enquadramento que originaram a sub-categorização das questões colocadas nos entrevistados, seguiu-se a transcrição fiel dos depoimentos dos nossos respondentes, depositados em uma unidade de contexto da grelha utilizada, com o objectivo de nela extrair as informações essenciais que nos permitiram analisar e discutir o conteúdo das entrevista, para entender como são realizados os concursos públicos de ingresso de professores no sector da educação em Angola, segundo a voz e perspectiva de quem vivenciou os acontecimento (Fortin, et al.,

2009). As informações essenciais extraídas nas entrevistas dos respondentes, foram posteriormente depositadas numa unidade de registo da grelha, que permitiram então concluir a discussão dos conteúdos das entrevistas.

Neste sentido, socorrendo-se de uma grelha de análise de conteúdo das entrevistas, expostas em apêndices 4, 5, 6, 7, 8 e 9 de acordo Hilion (2011, *cit in*. Almeida, 2012) procedeu-se a análise de conteúdo das entrevistas, que será apresentado e discutido no capítulo 3.

Capítulo 3 – Apresentação e discussão dos resultados

Neste capítulo, será retratada a caracterização dos respondentes às entrevistas, constituída por seis professores, dois técnicos sénior e à diretora nacional de recursos humanos do sector da educação, com o objetivo de obter a sua perspetiva sobre a temática em estudo. A seguir, realizar-se-á a discussão dos dados, que se resumirão no entrosamento do que diz a literatura e a academia, a análise documental e de conteúdos das entrevistas, e sobre o que dizem os três públicos entrevistados sobre o processo, com o objetivo de se obter uma visão mais resumida e estruturada de possíveis concordâncias e discrepâncias de perspetivas, na realização dos concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola.

3.1 Caracterização dos respondentes (entrevistados)

Segue-se nesta secção, a caracterização da nossa amostra, que foi concebido a partir de 9 entrevistas realizadas a uma amostra de conveniência de seis (6) professores, como parte interessada de todo processo, a dois (2) técnicos sénior do sector de educação, como responsáveis pela operacionalização e materialização dos concursos, e à diretora nacional de recursos humanos do sector da educação em Angola, pela responsabilidade de gestão que possui nos processos de realização de concursos públicos de ingresso de professores em Angola.

3.1 1 Professores

A conveniência na escolha dos seis (6) professores respondentes foram as questões ligadas ao ano de admissão, com o objetivo de aferir sobre a evolução observada nos processos de concursos públicos realizados nos últimos vinte anos, pois é notória a dinâmica pela qual as sociedades se têm debatido. Para além de entender como são

realizados os concursos públicos de admissão de professores, achamos pertinente saber que transformações/alterações têm ocorridos neste processo, nos últimos 20 anos.

Angola tornou-se um País sem guerra civil há 20 anos, conquistou a paz a 04 de Abril de 2002. Com o advento da paz, houve um incremento da população e sua consequente mobilidade das regiões rurais para as zonas urbanas, e vice-versa. Em consequência desse fluxo migratório, o sistema geral de ensino em Angola sofreu também mudanças e adaptações, pois com o aumento da população, a oferta de concursos públicos de ingresso de professores passou a ser menor, em relação à procura pelo primeiro emprego no sector.

Com o ritmo acelerado das sociedade, também conhecida como a era do conhecimento e das tecnologias de informação que transformaram os modos de vida e de perspectivas (Marales & Rossett, 2007), tornou-se conveniente e interessante a escolha dos professores entrevistados, tendo em conta o fator tempo de serviço e a idade dos respondentes. Assim, os professores entrevistados têm idades compreendidas entre 28 e 54 anos, dos quais, quatro (4) são do sexo masculino e duas (2) do sexo feminino.

Dos 6 professores entrevistados, 5 são detentores do grau académico de licenciatura, e um mestre. Dentre os respondentes, os professores P1 e P2 foram admitidos como agentes da educação há mais de 19 anos, os professores P3 e P4 foram admitidos há mais de 10 anos, e os professores P5 e P6 concorreram e ingressaram na carreira docente há 3 anos.

Em apêndice 4, tabela 10, espelhamos o mapa da caracterização dos respondentes - professores.

3.1.2 Técnicos sénior do sector da educação em Angola

Os dois Técnicos Sénior entrevistados, identificados no estudo com a designação T1 e T2, apesar de ocuparem atualmente cargos de gestão de relevo, como Chefes de Departamento do Ministério da Educação, constituem a força motriz, e mão invisível por detrás da complexa operacionalização e materialização dos concursos públicos de admissão de professores no sector da educação, realizados a nível das 18 províncias de Angola. Os dois responsáveis entrevistados, T1 e T2, são do sexo Masculino, com idades compreendidas entre 45 e 51 anos de idade, trabalham no sector há 45 e 16 anos, com formação superior em Mestrado e Licenciatura respetivamente, como se pode observar, em apêndice 6, tabela 12.

3.1.3 Diretora nacional de recursos humanos do sector da educação em Angola

A Sra.^a Diretora Nacional de Recursos Humanos do sector da educação, Dr.^a Laudemira Gomes. F. P. Sousa, foi uma das concedentes de entrevistadas no corrente estudo, onde é identificada por DRH, na qualidade de gestora de pessoas e responsável pela gestão dos concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola. Trabalha há 17 anos no sector, e é licenciada em psicologia, conforme se pode ver em apêndice 8, tabela 13.

3.2 Discussão de resultados obtidos

Neste capítulo, obteremos a perspetiva dos nossos inquiridos quanto ao tema da realização dos concursos públicos de admissão dos professores no sector da educação em Angola, sustentando-nos na revisão da literatura para sustentar as diversas abordagens.

3.2.1 Perspetiva dos professores entrevistados, quanto à realização dos concursos públicos de admissão de professores

- a) Canais de tomada de conhecimento da realização dos concursos e documentação solicitada:

Da análise aos conteúdos das entrevistas realizadas aos professores, na categoria de acesso/ingresso os candidatos tomaram conhecimento da publicação dos concursos através de alguém conhecido ou seja por via oral, informações de colegas, órgãos de comunicação, jornal de Angola, televisão pública de Angola e redes sociais.

Relativamente a documentação solicitada, os professores entrevistados confirmam a documentação que lhes foi exigida, conforme consta no termo de referências. Os documentos solicitados na fase de inscrição dos concursos públicos de ingresso foram a biografia, cópia do bilhete de identidade, cópia do certificado de habilitações literárias, registo criminal, talão de recenseamento militar, o requerimento (carta) dirigido à Sua Excelência a Sra. Ministra da Educação, alguns documentos que comprovassem algum curso de agregação pedagógica e preenchimento do formulário, como se como se pode ver a seguir.

P1 – (...) eu tive que apresentar fotocópia do bilhete, o certificado de habilitações da 12^a classe (...) e a minha biografia (..) a documentação à repartição municipal da educação (...).”

P2 – (...) o processo iniciou com a informação que tive (...) que havia um concurso público, daí reiní a documentação (...) um requerimento dirigido ao ministro da educação e outro dirigido ao director provincial (...) a cópia do bilhete e a cópia do certificado de habilitações literárias”.

P4 – “O requerimento, uma carta dirigida à Sua Excelência o Ministro de Educação, ehee.. registo criminal, atestado médico, talão de recenseamento (...) cópia do certificado, cópia do bilhete de identidade”.

b) Como iniciaram o processo de candidatura:

Quanto ao como iniciaram todo processo de concursos públicos de ingresso, e que documentação tiveram que apresentar, os respondentes afirmaram que tudo começou com uma informação oral, e a partir da entrega de alguns documentos.

P5 – “(...) começou a partir de entrega de alguns documentos como bilhete de identidade, certificado de habilitações, registo criminal, requerimento dirigido à Ministra (...) e alguns documentos que comprovasse que a pessoa teve algum curso de agregação pedagógica (...)”.

P6 – “(...) começou de uma forma complexa porque as informações que encontravamos nos locais de entrega de documentos eram informações que as vezes não condiziam (..) foi um dos elementos que muito nos deu dificuldade (...)”

c) Outros requisitos e documentos necessários para concorrer:

Quanto aos outros requisitos ou documentos pedidos na fase de inscrição aos concursos públicos de ingresso, os candidatos entrevistados tiveram de apresentar carta de compromisso, idade inferior a 35 anos, e consultar os tópicos para o teste de admissão.

Outros requisitos a apresentar na fase da candidatura, atualmente os professores vão muito mais bem preparados aos concursos apresentar as suas candidaturas, do que há alguns anos. Ainda assim, hoje os acessos aos concursos são mais exigentes do que antigamente. No entanto, é notório pelas respostas dos professores, que são raras as situações em que são exigidos outros requisitos e documentação nessa fase.

P1 – “(...) tive que entregar também uma carta de compromisso (...)”.

P2 – “(...) não me foi pedido mais nenhum requisito (...)”.

P3 – “idade inferior a 35 anos”.

P4 – “foi ver os tópicos para o teste de admissão”.

P5 – “(...) mais nenhum outro documento me foi pedido”.

P6 – “nenhum”.

Já o tipo de concurso a que foi aplicado aos seis respondentes, foi maioritariamente o concurso de ingresso.

d) Vias de comunicação e informação aos candidatos admitidos ao concurso:

As vias a que os candidatos tiveram a informação de terem ingressado ao concurso, os respondentes afirmaram terem tomado conhecimento através da secretaria da repartição municipal da educação, listas afixadas nas escolas, rádios e nas redes sociais.

Relativamente aos anúncios da publicação da abertura do concurso, os professores entrevistados manifestaram uma certa inquietação, pela falta de conhecimento e informação, ao tomarem conhecimento por outras vias que não as estipuladas pela comissão do concurso, como se pode verificar nas respostas de alguns entrevistados.

P1 - “(...) Tomei conhecimento quando fui contactado por um dos diretores de uma escola em 2002, a direcção da escola precisava de alguns professores (...)”.

P2 – “(...) Tomei conhecimento através da via oral, informação dos colegas, naltura era estudante universitário (...)”.

P3 – “(...) pelo Jornal de Angola”.

P4 – “(...) tomei conhecimento através dos orgãos de comunicação, Jornal de Angola e a Televisão Pública de Angola”.

P5 - “tomei conhecimento através das redes sociais”.

P6 - “(...) tomei conhecimento por via de redes sociais (...)”.

Desde logo, das entrevistas prestadas pelos professores, é notória a diferença no acesso à informação, relativamente aos concursos realizados há mais de 10 ou 20 anos, comparativamente aos concursos decorridos nos últimos 5 anos. Os professores mais antigos tiveram menos acesso à informação, do que os professores que concorreram nos últimos 5 anos. Como anotado, o professor T1, admitido há 20 anos, tomou conhecimento do concurso através do Director de uma escola, porque precisavam de professores e na altura nem todos queriam ser professores, pondo em evidência que a busca de referências é apontada por Pontes (2015, *cit in*. Carneiro,2020) como a última etapa do processo de seleção. Para ele, este é o método que apresenta menor segurança quanto às informações prestadas, sabendo-se que os candidatos indicam como fontes de referência apenas aqueles que atestem informações positivas.

e) Documentação a apresentar após ingresso ao concurso:

Quanto aos documentos que tiveram de apresentar mais, logo após ao ingresso ao concurso, os entrevistados apontam a cópia do bilhete, atestado médico, registo criminal,

certificado de habilitações original com reconhecimento do INAAREES, o Iban, os documentos originais, quatro fotografias tipo passe, capa de processo, fazendo cópias e entregando em duas vias.

Quanto a documentação pedida após admissão ao concurso, alguns professores apontam como dificuldade o facto de pedirem sempre os mesmos documentos, e salientam no entanto, que não tem sido um processo fácil.

f) Dificuldades sentidas pelos professores, ao longo da realização do concurso:

As maiores dificuldades sentidas no acesso ou ingresso ao concurso pelos candidatos entrevistados foram a existência de poucos locais de inscrição, deslocação dos candidatos a locais muito distantes para conseguirem uma vaga ao concurso de ingresso ou acesso, atrasos nas provas, falta de condições favoráveis à realização das provas com o uso de papeis de prova não considerados originais, falta de organização, um sistema de informação muito arcaico, falta de pessoal ligados ao concurso e serviços de apoio aos candidatos, a falta de publicação das próprias informação inerentes aos admitidos, tais como a guia de marcha, a colocação, as escolas, e atrasos nas colocações.

P6 - “as maiores dificuldades é a falta de organização, ainda continuamos com um sistema muito arcaico (...) devíamos ter uma página do Ministério onde pudessem organizar as pessoas em que local saíram ehee onde fazer os testes, tinhamos que nos deslocar de uma escola para outra porque não se encontrava as listas (...). Os apoios e os serviços (...) não estavam disponíveis (...) a maior dificuldade também é a tal publicação das próprias informação inerentes aos admitidos, a guia de marcha, a colocação, as escolas, tinhamos muitas dificuldades (...) tanto é que muitos ficaram muito tempo até serem colocados nas escolas”.

g) Aspectos positivos da fase do ingresso/acesso:

Questionados sobre aspectos positivos no processo de acesso ou ingresso ao concurso, os professores entrevistados apontam a admissão, o acesso ao primeiro emprego, a facilidade do processo e cumprimento dos prazos, das metas e objectivos por parte da entidade empregadora, a oportunidade e contemplação de terem ingressado.

Como afirma Almeida (2007) a empregabilidade resulta da interação entre o indivíduo e o mercado de trabalho, que por sua vez dependerão dos *fatores individuais*, dos *fatores circunstanciais* e dos *fatores externos*. Os *fatores individuais* estão ligados às competências e atribuições da empregabilidade, tais como as habilidades escolares e qualificações profissionais dos indivíduos bem como um conjunto de competências

técnicas, sociais, comportamentais, de resolução de problemas e de adaptação a novas situações, assim como os contributos da teoria do capital humano, que valoriza o papel da formação e do contributo da psicologia, no que respeita ao estudo das formas de inteligência.

Por fim, ainda na categoria Acesso e Ingresso, questionados sobre que medidas de melhorias sugerem a todo o processos de acesso ou ingresso ao concurso, os professores entrevistados indicam a realização de exames de admissão para professores, para avaliar competências, grau de rendimento e responsabilidade, existência de um órgão independente para a realização dos concursos públicos de admissão de professores, locais de inscrição e respectivas vagas a nível municipal, testes escritos e oral para avaliar os candidatos, existência de pessoal de apoio e de serviços ligados aos concursos nos locais de inscrição para informar as pessoas, existência de uma página web do Ministério da Educação para organizar e informar os candidatos.

h) Técnicas de seleção utilizadas e celeridade do processo:

Da análise ao conteúdo das entrevistas, na categoria de Seleção aos candidatos, questionados sobre as técnicas de selecção utilizadas, os professores entrevistados responderam: entrevista, provas de aptidão e testes.

A entrevista é o método de seleção mais usado pelas empresas e a técnica que mais influencia na decisão de escolha do candidato. Estas podem ser diretivas ou não diretivas. a Entrevista diretiva, as questões não são especificadas, o objetivo desta entrevista é levar o candidato às respostas desejadas, identificar os interesses e pontos de vista. O entrevistador precisa ter habilidade para formular as questões e conduzir a entrevista de forma a alcançar as respostas e informações solicitadas. Na entrevista não diretiva as entrevistas são totalmente livres, onde não há um roteiro predefinido, o entrevistador conduz a entrevista a cargo (Knaping, 2006, *cit in*. Carneiro, 2020). A intenção do entrevistador neste caso é identificar através das respostas do candidato as competências, tais como o conhecimento, habilidades, atitudes e sentimentos do entrevistado diante de determinadas vivências e comparar às competências que a empresa busca.

Questionados sobre a celeridade do processo e o tempo de espera para serem selecionado, os professores admitidos há mais de 10 anos afirmam que foi célere, já os professores admitidos nos último 5 anos afirmam que não foi célere, houve atrasos na realização das provas e falta de organização, como referem os entrevistados.

P1 – “(...) o processo foi célere. Não demorou tanto. Logo que entregamos os documentos fomos admitidos”.

P2 – “(...) o processo foi célere, não houve demora, simplesmente aguardando as datas e os prazos que a entidade empregadora geralmente já tinha preconcebido (...)”.

P3 – “o processo não foi demorado, e foi célere”.

P4 – “Sim”.

P5 – “(...) não foi célere, foi super demorado, tanto mais que a minha turma foi a última a fazer a prova, quando os outros já tinham indo embora (...)”.

P6 – “não foi célere (...) a demora deveu-se pelo facto da organização (...) não tivemos bem organizados (...) Tivemos até as mídias TPA e TV Zimbo entre outras, para procurar entender porque houve instituições que não chegaram a fazer provas (...) demorou-se tanto tempo para fazer (...) aquilo foi anunciado em maio e se calhar só fizemos as provas por ai quase no final do ano, por causa da organização.”

Sobre outros testes, provas ou entrevistas realizados após seleção, os professores na sua maioria responderam não terem passado por nenhuma outra técnica de seleção. Porém, houve quem tivesse feito entrevista.

Perguntados sobre outra documentação apresentada após serem selecionados, independentemente do ano de ingresso, alguns professores tiveram que apresentar certificados de habilitações literárias, documentos originais, extrato bancário e outros documentos que não foram solicitados no início do processo. Ao passo que a outros, não lhes foi pedido mais nada.

i) Meios de comunicação e divulgação da lista final dos candidatos admitidos:

Quanto aos meios de comunicação de tomada de conhecimento de terem sido selecionados como professores, os respondentes assinalam as listas afixadas nas instituições de ensino e escolas, informados por colegas ou alguém conhecido e a televisão, como meios de tomada de conhecimento.

Neste quesito, a falta de informação do local onde serão afixadas as listas, bem como a falta de informação direta aos candidatos, acerca dos prazos de divulgação das informações dos candidatos admitidos, continuam sendo um problema, como relatam alguns professores entrevistados. No entanto, de modo geral, uma vez entregue a documentação, os candidatos permanecem mais atentos aos meios de comunicação e acabam tendo as informações de ingresso à carreira de docente.

P1 – “(...) Eu tive conhecimento através da repartição municipal da educação e através também de alguns colegas que me conheciam”.

P2 – “(...) foi através de uma lista afixada na escola Ngola Kilwanji”.

P5 – “(...) através de uma lista que foi afixada na instituição, na qual fiz a inscrição”.

- j) Maiores dificuldades sentidas em todo processo de seleção de candidatos e medidas de melhorias propostas:

De modo geral, as maiores dificuldades sentidas pelos candidatos no acesso ao concurso de ingresso à carreira de docente, prendem-se com a falta de informações, a demora em alguns procedimentos, e a falta de critérios diferenciados e mais exigentes para admitir professores com mais qualificação e aptidão para a profissão, como podemos aferir de alguns professores entrevistados.

P1 – “(...) quando há admissão, então deve-se optar pelo exame de admissão para ver o grau de competência de cada professor (...) o seu grau de rendimento, ver também as competências, ver também o tipo de responsabilidade que deve assumir se é pontual ou assíduo. Então, esses processos todos requerem uma medida de melhoria para o processo de ensino e aprendizagem”.

P2 – “(...) actualmente o fluxo de candidatos é tão elevado, tão elevado que a minha sugestão é que fosse um órgão independente, que não fosse o Ministério da Educação a realizar esse concurso, para maior transparência e mais honestidade no processo”.

P4 – “(...) os locais de inscrição e suas respectivas vagas deveriam ser feitos à nível municipal, testes escritos e testes orais para os candidatos (...)”.

P6 – (...) ter uma página do Ministério onde pudessem organizar as pessoas (...) ter pessoal de apoio e serviços ligadas ao concurso, nos locais de inscrição, para informar e organizar os candidatos”.

P2 - “(...) os professores não obstante ter ou não agregação pedagógica, seria bom que passassem primeiro por um processo de avaliação, tipo como professores assistentes a acompanhar as aulas dos mais antigos (...)”.

P3 – “que o processo não seja tão demorado”.

P4 – “eu gostaria menos demora, maior seriedade daqueles que estão a trabalhar para não haver falsificação ou porem pessoas que não passaram por um processo. (...) que houvesse novas formas de enquadramento através de um portal eletrónico, é sempre mais fácil e vai ajudar muito as pessoas”.

P6 – “(...) que no acto do concurso (...) que se faça bem o trabalho, que se consiga ver quantos vamos admitir? Quais são as potenciais instituições portanto, um conjunto de sobrelotações (...) tem de ter já uma organização diferenciada”.

Por fim, ainda na categoria seleção, questionados sobre que medidas de melhorias sugerem ao processo de seleção de professores, os respondentes afirmam que deve-se realizar testes e formação pedagógica aos professores recém admitidos, para que sejam capazes de transmitir os conhecimentos aos alunos.

P1 - “(...) temos que fazer testes de admissão para ver o grau de competência, o perfil do professor (...) para que sejam capazes de poderem transmitir os conhecimentos aos nossos alunos”.

P4 – “(...) todos os professores aceites (...) deverão passar por formação pedagógica (...)”.

k) A fase de enquadramento:

Da análise ao conteúdo das entrevistas, na categoria de enquadramento, questionados sobre que documentação mais, tiveram de apresentar na fase de enquadramento, os respondentes afirmam terem apresentado a mesma documentação da fase de inscrição, mas já os originais, tais como certificado original homologado pelo INAAREES, registo criminal, atestado médico, 4 fotografias tipo passe, e lhes foi entregue pelo Sector de Recursos Humanos do Ministério da Educação, uma guia de marcha (guia de colocação) para apresentarem-se nas escolas ondem foram colocados.

Questionados de como tinha sido o enquadramento nas escolas ou instituições de ensino, os professores foram peremptórios em afirmar que o enquadramento foi bom, salutar e passífico. Tiveram uma reunião de enquadramento (entrevista de acolhimento) com o Sub-Director Pedagógico onde se fez a apresentação da instituição e passou algumas orientações. Foi salutar, pois foram bem recebidos por colegas muito recetivos. No final, passaram também por um momento de formação (seminários) com instruções fundamentais, convista a reduzir a ansiedade do primeiro dia de trabalho.

De acordo Pontes (2015, *cit in*. Carneiro, 2020) a triagem também pode ocorrer através de uma entrevista rápida onde o recrutador busca avaliar se o candidato possui os requisitos exigidos pelo cargo e se as condições oferecidas pela empresa poderão satisfazer a as suas expectativas.

Sobre a celeridade do processo de enquadramento e tempo de espera para serem enquadrados, os professores admitidos há mais tempo responderam que não houve

atraso, 2 meses depois foram chamados portanto, não houve atraso porque naltura precisavam de alguns professores, e nem todo mundo queria ser professor. Outro professor mais antigo na mesma semana começou logo a trabalhar, ou seja, o seu processo de ingresso demorou menos de 30 dias.

Já os professores que concorreram nos últimos 5 anos, afirmaram que houve sim atrasos no enquadramento, por razões administrativas. Registamos ainda uma reclamação por parte de um professor, que referiu-se ao tempo de passagem do regime probatório para o regime efetivo, afirmando que demorou 5 (cinco) anos para ser efetivo, o que considerou ser muito tempo para aferir-se da qualidade de um bom professor. Com a nova legislação, depois de 1 ano o professor é vinculado definitivamente para os quadros do Ministério da Educação, de acordo com a nova Lei nº 26/22 de 22 de agosto, que reduz o tempo de permanência no provimento provisório de 5 anos para 1 ano.

De salientar que, estes 5 anos probatórios, estão plasmados no termo de referência do concurso, na alínea c) da rúbrica colocação/enquadramento (Os contratos administrativos de provimento têm uma vigência de 1 ano, sendo prorrogados por igual período até cinco anos, dependendo da avaliação positiva, em conformidade com o estabelecido no artigo 10º do Decreto Presidencial nº 104/11, de 23 de Maio).

P1 – “(...) logo que entreguei os documentos, 2 meses depois fui chamado não houve atraso .(...) o processo naltura não era muito demorado, naltura precisavam de alguns professores e nem todo mundo queria ser professor”.

P2 – “no meu caso não. (...) apresentei-me e logo na mesma semana começamos logo já a trabalhar”.

P3 – “menos de 30 dias”.

P4 – “ehee.. demorei 5 anos para ser efetivo, Isso é muito tempo.(...) deveria diminuir mais (...) 1 ano acho que é o suficiente para podermos provar a qualidade de um bom professor”.

P5 – “tive de esperar por aí 4 a 5 meses para ser enquadrada porque o nome não aparecia no sistema (...) depois quando apareceu eles não sabiam aonde seria enquadrada (...)”.

P6 – “(...) sim, houve atraso. Mas o atraso estava directamente relacionado a situações administrativas (...) conforme nos foi frisado”.

Questionados sobre que medidas de melhorias recomendariam ao processo de enquadramento, os professores respondentes foram mais extensivos nas suas

recomendações, sugerindo que depois de serem enquadrados, os professores devem encontrar pelo menos o material didático; que o processo de avaliação de novos professores passe primeiro por acompanharem aulas de professores antigos como professores assistentes, antes de começarem a dar aulas; que haja novas formas de enquadramento, através de um portal eletrónico; que se faça bem o trabalho dos concursos públicos, através de uma organização diferenciada, que permita definir, à priori, quantos admitir e quais serão as potenciais instituições e escolas de colocação, evitando assim a sobrelotação de candidatos, como se pode observar nas respostas dos entrevistados.

P1 – “(...) depois de ser enquadrado, depois de ter a guia de colocação, o professor deve encontrar pelo menos o material didático. (...)”.

P2 - “(...) os professores não obstante ter ou não agregação pedagógica, seria bom que passassem primeiro por um processo de avaliação, tipo como professores assistentes a acompanhar as aulas dos mais antigos (...)”.

P3 – “que o processo não seja tão demorado”.

P4 – “eu gostaria menos demora, maior seriedade daqueles que estão a trabalhar para não haver falsificação ou porem pessoas que não passaram por um processo. (...) que houvesse novas formas de enquadramento através de um portal eletrónico, é sempre mais fácil e vai ajudar muito as pessoas”.

P6 – “(...) que no acto do concurso (...) que se faça bem o trabalho, que se consiga ver quantos vamos admitir? Quais são as potenciais instituições portanto, um conjunto de sobrelotações (...) ter já uma organização diferenciada”.

- l) Benefícios pessoais e profissionais dos concursos públicos de admissão, para os professores:

Por fim, questionados sobre que benefícios pessoais e profissionais encontram nos concursos públicos de ingresso e acesso de professores no sector da educação, os professores respondentes consideram que estes garantem a realização pessoal, pois o trabalho afincado do professor permite a obtenção de conhecimentos por parte dos alunos. É a concretização de um sonho e realizações pessoais e profissionais; ajudam as pessoas a entrarem no mercado de trabalho; ajudam a população em geral a estabilizar-se financeiramente; veem nos concursos de ingresso uma oportunidade para fazer carreira e progressão profissional. Apesar de algumas anomalias, reconhecem que nem tudo vai mal, pois é um concurso que contribui para o engrandecimento destes profissionais, e benéfico

na medida em que, acabam por contribuir com o seu saber, pois formam e inserem novos profissionais no mercado de trabalho, ajudando assim o País a crescer.

P1 – “(...) é para garantir a sua vida pessoal. E quanto aos benefícios profissionais, o professor deve trabalhar afincadamente, (...) para que os alunos aprendam, ter também um bom perfil, apresentar uma boa personalidade no meio dos educandos (...)”

P2 – “(...) aí começamos a notar a concretização de um sonho, (...) e das nossas realizações pessoais como profissionais (...)”.

P3 – “estabilidade financeira, salário compatível com a função”.

P4 – “(...) isso ajuda muito as pessoas a entrarem no mercado de emprego, visto que para muitos (...) é o primeiro emprego (...) isso vai ajudar a população (...) a se estabilizarem e a estarem estabelecidas financeiramente (...)”.

P6 – “(...) achei oportuno o concurso numa altura em que o País estava numa crise tremenda, foi uma oportunidade (...) para fazer uma carreira, a minha progressão profissional (...) foi benéfico (...) vantajoso não só para mim mas para muita gente (...) pessoalmente acabamos sendo beneficiados e também por contribuir com o nosso saber ao estado, formamos e metemos produtos também no mercado de trabalho, ajudando o País a crescer (...)”.

3.2.2 Perspetiva dos profissionais do sector da educação, quanto à realização dos concursos Públicos de Admissão de Professores.

- a) Significado dos concursos públicos de admissão de professores no Sector da Educação em Angola:

Da análise de conteúdo às entrevistas realizadas aos Técnicos Sénior da educação e à Directora Nacional de RH do Sector, ilustrado em apêndice 7, tabela 13 e apêndice 9, tabela 15, na categoria Acesso/Ingresso, questionados sobre o que é o concurso público de admissão de professores, os três profissionais do sector da educação entrevistados foram unânimes em responder que os concursos públicos de acesso/ingresso é a selecção de novos agentes e profissionais do sector da educação, como se pode ver nas respostas.

T1 – “ é um processo que tem por finalidade o recrutamento de novos agentes para o exercício de funções na administração pública”.

T2 – “concosos públicos de admissão de professores é o recrutamento de profissionais da educação, devidamente qualificados, formados nas escolas de formação

de professores, tanto do nível médio ou superior, e também nos institutos superiores politécnicos, para cobrir as necessidades existentes nas escolas”.

DRH – “é o recrutamento e selecção de candidatos com formação de educação e não só, também em áreas técnicas para leccionarem no sector da educação”.

b) Documentação necessária para concorrer ao concurso público de admissão de professores do ensino Pré-escolar, Ensino Primário, 1º e 2º Ciclo:

Quanto a documentação e requisitos necessários para candidatar-se a cada ciclo de ensino, os técnicos sénior entrevistados afirmam que são todos os documentos de identificação pessoal e a observância do preceituado no art.11º da lei nº 26/22 de 22 de Agosto, lei de bases da função pública.

No pré-escolar concorrem os profissionais formados nas escolas do magistério, nos cursos de instrução primária, ou então formados nas escolas superiores pedagógicas nos cursos de pré-escolar; para lecionar no ensino primário pode ter licenciatura ou apenas o ensino médio; para o 1º ciclo do ensino secundário concorrem os técnicos médios formados em várias especialidades ministradas pelos magistérios, e também técnicos superiores formados em especialidades que se leccionam no 1º ciclo do ensino secundário; para o 2º ciclo do ensino secundário concorrem os profissionais formados nos institutos superiores de ciência de educação e também nos institutos superior técnico e politécnicos.

T1 – “são todos os documentos de identificação pessoal e a observância do preceituado no art.11º da Lei nº 26/22 de 22 de agosto, lei de bases da função pública”.

T2 – “no pré-escolar concorrem os profissionais formados nas escolas do magistério, nos cursos de instrução primária, ou então formados nas escolas superiores pedagógicas nos cursos de pré-escolar. Para o 1º ciclo do ensino secundário concorrem os técnicos médios formados em várias especialidades ministradas pelos magistério, e também técnicos superiores formados em especialidades que se leccionam no 1º ciclo do ensino secundário. Para o 2º ciclo do ensino secundário concorrem os profissionais formados nos institutos superiores de ciência de educação e como também nos institutos superior técnico e politécnicos”.

DRH – “documentos necessários (...): certificado de habilitações literárias, cópia do Bilhete de Identidade, deve ter também o atestado médico, assim como o registo criminal. Os requisitos exigidos para participar no concurso público de ingresso, o candidato (...) deve ter formação superior ou média em instrução primária para ser professor do ensino primário; Deve ter formação média ou superior na disciplina que vai

lecionar para as escolas secundárias; ou ainda, para escolas técnicas-profissionais, deve estar formado na disciplina que vai lecionar (...). Para lecionar no 2º ciclo geral (...) ou técnico-profissional, obrigatoriamente o candidato deve ter licenciatura. Para leccionar no ensino primário pode ter licenciatura ou apenas o ensino médio”.

- c) Meios de comunicação e informação usados para divulgar ou anunciar o concurso:

Perguntados sobre os meios de comunicação e informação usados para divulgar ou anunciar o concurso, os mais citados pelos dois técnicos sénior do sector foram a rádio, televisão, jornal e painéis informativos, sendo os mesmos mencionados pelos 6 professores entrevistados e disponíveis também na análise documental feita aos conteúdos do sector da educação, tais como no relatório do concurso público realizado na Huíla, bem como no termo de referências. Também citam os instrumentos internos como Decretos, Ofícios e Circulares emitidos pelos membros do executivo, ou outros meios a nível local, aqueles de maior circulação naquelas localidades.

T1 – “o que se recomenda é que seja um órgão de maior audiência. Por exemplo, rádio televisão ou jornal”.

T2 – “(...) são os habituais, os meios de comunicação social, rádio, televisão ou jornal. e também instrumentos internos como Decretos, Ofícios e Circulares emitidos pelos membros do executivo, ou então, outros meios a nível local, aqueles de maior circulação naquelas localidades”.

Os técnicos sénior, referem que o anúncio é feito mediante a publicação do termo de referências no jornal ou rádio de maior audiência. O comunicado é enviado na rádio, na televisão, enviam-se também os diplomas e Decretos Executivos Presidencial que definem os critérios de seleção. O anúncio é remetido à rádio, à televisão, aos governos provinciais que, por sua vez, remetem aos meios locais de maior circulação de informação.

T1 – “ o anúncio é feito mediante a publicação do termo de referências no jornal ou rádio de maior audiência”.

T2 – “ a forma de comunicação é enviar o comunicado na rádio, na televisão, enviar os Diplomas ou Decretos Executivos Presidencial que definem os critérios de seleção, o instrumento que conduz o concurso onde constam todos os instrutivos que o juri vai usar para administrar o processo. É remetido à rádio, à televisão, aos governos provinciais que, por sua vez, remetem aos meios locais de maior circulação de comunicação”.

- d) Os desafios de realizar os concursos públicos de acesso e ingresso à nível nacional, a partir de Luanda, e tipos de concursos públicos realizados:

Relativamente aos desafios de realizar os concursos públicos de acesso e ingresso a nível nacional a partir de Luanda, e que tipos de concursos são realizados, os dois técnicos sénior destacam que na realização do concurso público de ingresso não há distinção entre Províncias, pois o concurso se rege por um termo de referências que é único. Uma evidência também destacada na entrevista concedida pela DRH, e patente nos regulamentos legais que norteiam a realização destes concursos públicos de ingresso.

T1 – “na realização do concurso público de ingresso não há distinção entre Províncias, pois o concurso se rege por um termo de referências que é único”.

T2 – “(…) o concurso de ingresso pode ser interno ou externo. O ingresso interno é a admissão de professores que já trabalham a bastante tempo, para a melhoria da sua carreira (…). Externo, é o ingresso daqueles que vêm pela primeira vez, ainda não têm vínculo com a administração pública (…) vão se tornar funcionários públicos pela primeira vez. E o acesso é a progressão nas carreiras, aqueles que (…) superaram o seu perfil, já passaram 5 anos na mesma categoria, têm boa avaliação de desempenho, serão promovidos mais um grau, em função do seu desempenho (…)”.

DRH – “o concurso público em Angola nas 18 províncias é dirigido da seguinte forma: primeiro temos o Despacho Conjunto do Ministério das Finanças, Administração do território – MAT, que atribuem o fundo financeiro para realização do concurso público de ingresso ao sector da educação. Após esse despacho, Sua Excelência Sra. Ministra da Educação abre, exara um despacho em que abre o concurso público de ingresso à nível nacional. Após isso, esse despacho é distribuído aos 18 Governadores das Províncias. Os 18 governadores nomeiam as comissões de júri à nível de cada província, por sua vez, à nível de cada Província, para além dos 18 Gabinetes Provinciais em que são nomeados os corpos de júri, têm também o apoio das 164 sub-comissões técnicas que correspondem aos 164 municípios que o país tem. Aí então, o concurso é realizado. Os candidatos iniciam as suas inscrições à nível dos municípios (..). Dizer aqui que, à exemplo do que ocorreu este ano (2022) de 15 mil lugares que nós tivemos para entrada no sector da educação a nível nacional, tivemos um total de 160 mil inscrições”.

Assim, para os profissionais do sector entrevistados, o concurso de ingresso pode ser interno ou externo. o ingresso interno é a admissão de professores que já trabalham há bastante tempo, para a melhoria da sua carreira. E externo, é o ingresso daqueles que

entram pela primeira vez, ainda não têm vínculo com a administração pública, vão concorrer para ganhar novas vagas e tornarem-se funcionários públicos pela primeira vez. E o acesso é a progressão nas carreiras, aqueles que superaram o seu perfil, já passaram 5 anos na mesma categoria, têm boa avaliação de desempenho e serão promovidos mais um grau, em função do seu desempenho. É uma espécie de gratificação pelo trabalho feito. Os procedimentos são os mesmos, o Despacho Conjunto dos Ministros da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTESS), da Administração do Território (MAT) e das Finanças atribuem o fundo financeiro, referente a distribuição de quotas (vagas) para realização do concurso; o Decreto Executivo conjunto dos Ministérios da Administração do Território e Reforma do Estado (MAT) e da Educação aprovam o termo de referências onde constam todo o instrutivo para a condução do processo para realização do concurso público de ingresso; e o Despacho exarado por Sua Excelência Ministra da Educação, que determina a abertura do concurso público de ingresso de professores, em todo território nacional.

Os procedimentos técnicos a ter em atenção, não são só a nível de Luanda, são a nível nacional, porque estes concursos não têm procedimentos segmentados a nível das Províncias, de acordo com os procedimentos constantes no termo de referências, nos Decretos Presidencial e Decretos Executivo que regulam a admissão e progressão nas carreiras de funcionários públicos.

Quanto aos tipos de concursos usados para admissão de professores, podem ser externo ou interno. É externo, quando se destina ao recrutamento de novos agentes, e é interno quando se destina a antigos funcionários que melhoraram os seus perfis. O acesso é para compensar o esforço empreendido pelo técnico, com um bom desempenho durante um período de tempo e assim aumentar o seu rendimento salarial. O ingresso serve para garantir novos lugares na administração pública por duas versões: a primeira serve para cobrir as necessidades deixadas pela mobilidade interna, que são aquelas vagas deixadas pelo pessoal em licença, pessoal destacado noutros órgãos do estado, pessoal demitido, e o pessoal que desiste por vários fatores, essas vagas são cobertas pelos técnicos que ingressam pela primeira vez. A outra versão, é o concurso de ingresso por acesso, que pode ser usado para progressão nas carreiras.

Por força da nova lei da função pública, que é o Decreto 26/22 de 22 de Agosto, definiram-se 3 tipos de concursos: o concurso público de de ingresso, para os que entram pela primeira vez no aparelho do estado; o concurso público de ingresso interno, para

aqueles que já são do aparelho do estado e pretendem sair ou de uma categoria, ou de uma carreira para outra. E há o concurso público de acesso, que é para promoção, para todos aqueles que já estão dentro de uma carreira, pretendem sair de uma grau para outro, após os 5 anos de permanência, e com avaliação de desempenho positiva.

T1 – “o concurso público pode ser externo ou interno. É externo, quando se destina ao recrutamento de novos agentes, e é interno quando se destina para antigos funcionários e que melhoraram os seus perfís”.

T2 – “os concursos de acesso, externo e ingresso (...) o acesso é para compensar o esforço empreendido pelo técnico com um bom desempenho durante um período de tempo para ganhar um bocadinho melhor que antes. E o ingresso é para garantir novos lugares na administração pública por duas versões: a primeira é para cobrir as necessidades deixadas pela mobilidade interna, (...) aquelas vagas deixadas pelo pessoal em licença, pessoal destacados noutros orgaos do estado, pessoal demitidos, pessoal que desiste por vários fatores e essas vagas são cobertas pelos técnicos que ingressam pela primeira vez (...) ou também o concurso de ingresso por acesso, que pode ser usado para progressão nas carreiras (...)”.

DRH – “nós tínhamos apenas dois tipos de concursos públicos que estava estatucionalizado no Decreto 102/11 de 23 de Maio, que era o concurso público de ingresso, que era para todos aqueles que entravam pela primeira vez no aparelho do estado. E tínhamos o concurso público de acesso, que era para aqueles que já estão no estado, e participam para promoção no estado, e partipam para promoção, para sairem de uma carreira para para outra, ou de dentro da mesma carreira de um escalão para outro. (...). Por força da nova lei da função pública, que é o Decreto 26/22 de 22 de Agosto, definiu 3 tipos de concursos. Temos o concurso público de de ingresso, para os que entarm pela primeira vez no no aparelho do estado; temos o concurso público de ingresso interno, para aqueles que já são do aparelho do estado e pretendem sair ou de uma categoria, ou de uma carreira para outra, (...) temos o concurso público de acesso, que é para promoção, para todos aqueles que já estão dentro de uma carreira, pretendem sair de uma grau para outro, após os 5 anos de permanência, e com avaliação de desempenho positiva (...) estes concursos públicos de acesso, têm sido realizados de forma massiva (...)”.

Neste quesito, a DRH expressou o seu parecer em entrevista, de como é desafiante e difícil, dirigir um concurso público de admissão de professores a nível nacional (nas 18 Províncias), como veremos mais adiante.

- e) Tratamento técnicos e administrativos dados aos processos dos candidatos admitidos ao concurso público de ingresso:

Segundo os técnicos sénior do sector, quanto ao tratamento técnicos e administrativos dados aos processos dos candidatos que ingressam ao concurso, são praticados os actos correspondentes e estes são posteriormente arquivados.

Administrativamente, o processo dos candidatos que ingressam ao concurso público, ou seja, aqueles que aprovam no concurso público, a seguir assinam o contrato de provimento e o processo é copiado em 3 vias: A 1ª via fica guardada no gabinete provincial da educação, a 2ª via fica arquivada na direcção municipal onde o candidato concorreu.

O 3º processo é encaminhado à escola onde o candidato depois de admitido vai trabalhar, e será colocado. Entretanto, uma 4ª via que já não é física, e sim digital, o processo todo é scaneado, e essa via é inserida no SIGFE – Sistema Integrado de Gestão Financeira do Estado, isto porque o Ministério das Finanças e o Tribunal de Contas precisarão dessa via digital, para confirmar a veracidade do processo. Este processo digital é instrumento de trabalho para o Ministério das finanças fiscalizar, e também o tribunal de contas fazer a fiscalização “sucessiva”, porque o tribunal deixou de fazer a fiscalização preventiva que era feita antes da inserção do candidato no sistema financeiro, e a fiscalização preventiva ficou agora a cargo do Ministério da Educação.

T1 – “depois de analisados os processos, são praticados os actos correspondentes, e estes são posteriormente arquivados”.

T2 – “(...) administrativamente, o processo dos candidatos que ingressam ao concurso público (..) aqueles que aprovarem no concurso público, a seguir assinam o contrato de provimento e o processo é copiado em 3 vias. A 1ª via fica guardada no gabinete provincial da educação, porque os órgãos de fiscalização vão passando para saber o rigor, a veracidade do processo e o cumprimento de todos os instrumentos que regulam o processo. A outra via fica arquivada na direcção municipal onde o candidato concorreu, porque o nosso concurso é municipalizado, não é centralizado nos gabinetes provinciais da educação. (...) O 3º processo é encaminhado à escola onde o candidato depois de admitido vai trabalhar, será colocado. Entretanto, uma 4ª via que já não é física, é digital, o processo todo é scaneado, essa via é inserida no SIGFE – Sistema Integrado de Gestão Financeira do Estado, porque o Ministério das Finanças e o Tribunal de contas vai precisar dessa via também, para confirmar a veracidade do processo (...)”.

- f) Critérios e requisitos considerados na seleção de professores:

Da análise ao conteúdo das entrevistas realizadas na categoria seleção, questionados sobre os critérios e requisitos considerados para admitir professores do ensino de base geral, colheu-se os seguintes contributos dos dois técnicos sénior:

Entre as positivas, selecionam-se a melhor nota de todas positivas. Os critérios são aqueles que são orientados a partir do Decreto Executivo Conjunto (Termo de Referências). Um professor para ser admitido deve ter formação na área, deve ter formação de professor numa especialidade em que constitua necessidade, e depois vai ao teste e deve ter nota positiva, uma nota superior aos outros. São admitidos os candidatos, que tiverem a nota maior na especialidade que concorreu.

Portanto, a nota superior é a condição, mas, dentro da especialidade a que o indivíduo concorreu. Isso é para que os candidatos que tiveram nota superior não sejam admitidos a desfavor às outras especialidades que tiveram poucas positivas.

T1 – “entre as positivas, selecionam-se a melhor nota, no roll de todas positivas”.

T2 – “os critérios são aqueles que são orientados a partir do Decreto Executivo. Um professor para ser admitido deve ter formação na área, deve ter formação de professor numa especialidade em que constitua necessidade, e depois vai ao teste e deve ter nota positiva, uma nota superior aos outros (...). São admitidos os candidatos, aqueles que tiveram a nota maior na especialidade que concorreu. (...)”.

De acordo a DRH e os dois técnicos sénior do sector, as técnicas de seleção usadas para admitir professores podem ser seleção documental, testes, provas, prova oral e entrevistas. Uma opinião também partilhada pelos professores já entrevistados, e patente no termo de referências. É usual chamar-se teste escrito, mas em Angola é prova escrita.

Os testes ou provas de conhecimento buscam avaliar de forma objetiva o nível de conhecimento e de habilidades do candidato adquiridos através do estudo, da prática ou do exercício. As provas de conhecimentos possuem grande variedade e costumam ser classificadas quanto à maneira, a área abordada e a forma Pontes (2015, *cit in*. Carneiro, 2020).

Segundo o técnico sénior T2, a quota da prova de distribuição dos candidatos é em função das necessidades das escolas, e a quota é feita por disciplina. As quotas são distribuídas por disciplinas, e a seleção é feita por município, porque cada município tem a sua quota, a quota de um município não pode prejudicar outro salvo, se um determinado município não cobrir a quota. Nestes casos, os candidatos podem sofrer mobilidade, mediante uma conversa, interesse e concordância dos candidatos. Entretanto, se a quota

não fechar e não existir nenhuma positiva para fechar, nem para fazer mobilidade, nessa altura realiza-se o teste complementar.

O teste complementar é feito mediante uma entrevista. Ou entrevista, ou teste psicotécnico, ou também exame médico, vai depender do juri. Mas a técnica mais utilizada em teste complementar é a entrevista. A norma anterior também estabelecia que se o número da quota fosse superior ao número de candidatos concorrentes, então não havia teste, o concurso era documental. Mas desde 2011, com o Decreto Presidencial nº 102/11 de 23 de Maio o paradigma mudou, a nota mínima para admissão é 10, ninguém mais poderá ser admitido com nota negativa.

Como referido, após a triagem, o recrutador pode utilizar um, ou mais métodos de seleção conforme a complexidade da vaga para identificar e escolher o melhor candidato, pois segundo Knapik (2006, *cit in.* Carneiro, 2020) para garantir bons resultados no processo é essencial utilizar mais de um método de seleção.

A entrevista de triagem é uma entrevista rápida e superficial que serve apenas para separar os candidatos que deverão passar pelo processo seletivo dos candidatos que não apresentam as condições desejadas, já o exame de admissão é um teste médico que se realiza quando um trabalhador acaba de ser admitido num novo trabalho. e Tem como objetivo avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o desempenho das suas funções.

Já os testes psicológicos, têm o intuito de avaliar o potencial intelectual, as aptidões e a personalidade do candidato, comparar as características individuais identificadas aos requisitos do cargo de forma a mensurar a probabilidade de adaptação do candidato ao cargo e empresa Pontes (2015, *cit. in.* Carneiro, 2020).

T2 –“ Para admissão dos candidatos usamos prova escrita. Aquí chamamos de teste escrito mas pronto, é prova escrita. E depois disso, a seleção é feita por maior nota (...) na especialidade em que o indivíduo concorreu (...). A quota da prova, de distribuição dos candidatos é em função das necessidades das escolas, e a quota é feita por disciplina (...).nestes casos os candidatos podem sofrer mobilidade. Chamamos os candidatos interessados (...) e eles mostram o seu interesse, mediante um termo de compromisso, e são transferidos para aquele município para cobrir a quota. Entretanto, se a quota não fechar e não haver nenhuma positiva para fechar, e não haver nenhuma positiva para fazer mobilidade, nessa altura vamos ao teste complementar.”.

DRH – “as Técnicas utilizada nesse concurso são: testes, provas, entrevistas, e portanto são todos estas técnicas que nós usamos. A primeira é a seleção documental, depois (...) são submetidos aos testes, têm provas escrita, têm provas oral, e no final têm entrevistas. Depois de admitidos são submetidos a uma formação de aproximadamente 2 meses e só aí então estão aptos para poderem lecionar”.

g) Tratamento técnicos e administrativo dado aos processos dos candidatos não admitidos como professores:

Segundo os profissionais entrevistados, os processos dos candidatos não admitidos são arquivados, e caso haja interesse por parte do candidato pode solicita-lo. Aqueles que puderem reclamar, após a reclamação não proceder, quem quiser levar para casa leva, não são arquivados, são devolvidos aos candidatos.

T1 – “ o processo dos candidatos não admitidos também é arquivado, e caso haja interesse por parte do candidato pode solicitá-lo”.

T2 – “os processos dos candidatos não admitidos, aqueles que puderem reclamar, após a reclamação não proceder quem quiser levar para casa leva, não são arquivados, são devolvidos aos candidatos”.

h) A comunicação e informação aos candidatos admitidos:

Quanto a comunicação aos candidatos admitidos, segundo os dois técnicos sénior entrevistados, a comunicação é feita através das plataformas disponíveis, rádio, televisão, jornal e portais digitais também, e depois os documentos são afixados nas vitrinas e nos painéis informativos das escolas e instituições, uma realidade também confirmada pelos professores entrevistados e nos documentos analisados.

T1 – “os meios utilizados para comunicar os candidatos admitidos são: os meios de comunicação, nesse caso rádio, televisão, os jornais, os painéis informativos das escolas e instituições”.

T2 – “ a comunicação é feita através das plataformas disponíveis, rádio, televisão, portais digitais também, e depois os documentos afixados nas vitrinas. São esses meios que se usam. Diários da República não, não, isso não! (...) é redes sociais, painéis informativos das escolas e das direcções municipais e gabinetes provinciais”.

i) Passos seguintes, após admissão dos professores:

Após admitidos e informados, segundo os dois técnicos sénior partícipes do nosso estudo, os candidatos recebem uma guia de marcha, que os levará a apresentarem-se na escola onde forem colocados. A documentação essencial são: a documentação da fase de

inscrição ou para a realização dos testes, e a documentação a apresentar na fase da contratação.

Depois de informados da admissão, os candidatos completam o processo, ou seja, apresentam os certificados originais, as suas coordenadas bancárias, os números de contribuinte, processos que não foram solicitados no acto das inscrições e dos testes. Após isso, o gabinete provincial da educação elabora os contratos, a Ministra da Educação assina os contratos, os professores são contratados e recebem as guias de marcha para se apresentarem nas escolas, uma informação também corroborada nas entrevistas realizadas aos seis (6) professores.

T1 – “depois de admitidos e informados, os candidatos recebem uma guia de marcha que os leva a apresentarem-se na escola onde forem colocados”.

T2 – “depois de admitidos e informados, os candidatos juntam outra documentação que não fazia parte do princípio. A documentação essencial, temos a documentação para apenas a realização de testes, e temos outra documentação para a contratação. Depois de informados da admissão, os candidatos completam o processo, ou seja, os certificados originais, as suas coordenadas bancárias, os números de contribuinte, processos que não foram solicitados no acto das inscrições e dos testes.”.

Depois de admitidos como professores, são submetidos a um seminário de capacitação em gesto de acolhimento e integração, para as novas tarefas.

T1 – “depois de admitidos, os professores são submetidos a um seminário de capacitação em gesto de indução para as novas tarefas”.

T2 – “depois de admitidos como professor, ele fica na condição de provimento provisório, ainda não é pessoal do quadro. É colocado, será acompanhado, visitado, avaliado trimestralmente, anualmente sai uma ficha de avaliação do seu desempenho. Depois de 1 ano ele é vinculado definitivamente, isso já de acordo com a nova Lei nº 26/22 de 22 de Agosto, que reduz o tempo de permanência no provimento provisório de 5 anos para 1 ano. Eram 5 anos depois, passavam para o pessoal do quadro definitivo para a educação, mas agora com a nova legislação (...) um ano apenas ele passa para os quadros do Ministério da Educação”.

j) Periodicidade e duração dos concursos públicos de admissão de professores:

O tempo em média que demora a realização de um concurso público de admissão professores, segundo os técnicos sénior entrevistados e a DRH, bem como as legislações oficiais consultados e citadas nesse estudo, o concurso público é realizado anualmente,

ou sempre haja necessidade e cabimentação financeira. O número de crianças no País cresce diariamente, e isso leva o governo a um esforço financeiro muito grande, no sentido de construir novas escolas para poder albergar essas novas crianças. Com a construção de novas escolas, tem-se necessidade de novos professores. Portanto, quem abre vagas para a realização dos concursos públicos de admissão de professores são as construções de novas escolas, para tirar ao máximo o número de crianças que estejam fora do sistema de ensino, as vagas deixadas por mortes, reformas, demissões, desistências, transferências, destacamentos, entre outras razões. O concurso têm a duração de 1 ano, ou seja, 12 meses, o que se resume em 147 dias úteis.

T1 – “o concurso público tem a duração de 1 ano, ou seja, 12 meses”.

T2 – “o concurso de admissão de professores demora 147 dias úteis”.

DRH – “O concurso público de ingresso no sector da educação é realizado anualmente, ou melhor, sempre que temos necessidade e cabimentação financeira. Infelizmente para nós, o número de crianças no nosso País cresce diariamente, e isso leva o governo a um esforço financeiro muito grande no sentido de construir novas escolas para poder albergar essas novas crianças. Com a construção de novas escolas, temos necessidade de novos professores, portanto, quem abre vagas para a realização dos concursos públicos são as vagas deixadas por mortes, reformas, demissões desistências, transpferências, destacamentos, enfím.”

k) O enquadramento dos professores admitidos:

Segundo os dois técnicos sénior do sector da educação entrevistados, a duração do processo do enquadramento numa escola ou instituição, após a receção da guia, o professor está enquadrado profissionalmente. Pelo que, precisa de 1 ano, e com avaliação positiva, para transitar para o pessoal de quadro. O enquadramento é automático. Uma vez assinado o contrato, depois é inserido no sistema financeiro e recebe a guia de colocação. É encaminhado para a escola, e começa logo a trabalhar. Começa a trabalhar em regime de provimento provisório, e 1 ano depois é enquadrado definitivamente para os quadros da educação.

T1 – “Após a receção da guia, o professor está enquadrado profissionalmente. Pelo que, precisa de 1 ano, e com avaliação positiva, para transitar para o pessoal de quadro”.

T2 – “é automático, o indivíduo assinou o contrato, pronto!.. Depois é inserido no sistema financeiro e recebe a guia de colocação, é encaminhado para a escola e já!.. Já

esta la, e começa a trabalhar (...). Começa a trabalhar em regime de provimento provisório, e 1 ano depois é enquadrado definitivamente para os quadros da educação”.

- l) Dificuldades e o que deve ser melhorado em todo o processo de realização de concursos públicos de admissão de professores:

Questionados em entrevista, os dois técnicos sénior e a DRH sobre o que deve ser melhorado em todo processo de realização dos concursos públicos de admissão de professores, foram unânimes em colocar o acento tónico em un concurso menos manual, menos braçal, mais automatizado, mais tecnológico, mais digital, e que haja mais recursos.

Outra melhoria citada é a comunicação, na medida em que o termo de referências estabelece todas as regras, no entanto, alguns erros acontecem por inobservância destas normas.

A forma de tratar os processos podem ser modernizados, porque neste momento é tudo manual, talvez pudessem evoluir para um processo digital, e ser automatizado, para limitar o tempo que os processos de realização dos concursos demoram, que são de 147 dias úteis, quase 5 meses de gestão do concurso público, passando por todas as etapas inerentes ao processo. Talvez com um aplicativo digital, este tempo poderia ser mais reduzido, e poupariam mais recursos. A outra questão apresentada pelos profissionais é que o estado deve orçamentar os concurso, para que os profissionais do sector façam a gestão dos concursos de forma mais eficiente. Que haja dinheiro, para que haja meios, material e etc., como se pode ler nas respostas.

T1 – “(...) independentemente de todas outras situações, acredito que deve ser a comunicação. Pois que, os termos de referência estabelecem todas as regras, no entanto alguns erros acontecem por inobservância destas normas”.

T2 – “Eu acho que a forma de tratar o processo pode ser modernizado, porque nesse momento é tudo manual. Talvez pudesse evoluir para um processo digital, e também ser automatizado, para limitar um bocadinho o tempo que o processo demora, como fiz referência, são 147 dias, quase 5 meses de gestão do concurso público, passando por todas as etapas inerentes ao processo”.

DRH – “as dificuldades técnicas e logísticas, e particularmente as logísticas são enúmeras. Portanto, ehee... o País é vasto, as capitais distam dos municípios uns até 300 e 400 km, estamos a falar particularmente da província do Uíge, da Huila, do Cunene, do Cuando Cubango e não só, logo, temos que realizar o teste do concurso público na mesma

hora, no mesmo dia a nível nacional, é um esforço logístico muito grande!.. envolvem muitas outras estruturas (...)”.

m) Importância da realização dos concursos públicos de admissão de professores:

Segundo a perspectiva dos profissionais do sector entrevistados, quanto a importância da realização dos concursos públicos de admissão de professores, estes permitem que os profissionais do sector atinjam outros patamares. E para o estado, facilita o aumento de funcionários e a criação de empregos.

Os concursos públicos servem para cobrir as necessidades deixadas pela mobilidade interna, cobrir as vagas dos falecidos, reformados, etc, e tirar as crianças de fora do sistema de ensino, porque as escolas passam a ter mais professores. Os concursos Públicos de ingresso também são um grande ganho para a sociedade, na medida em que permitem ao sector da educação ter professores com bons níveis de conhecimento.

T1 – “ a realização do concurso público de ingresso é importante, pois permite-me que atinja outros patamares, e para o estado, facilita o aumento de funcionários e a criação de empregos”.

T2 – “ importância: primeiro cobrir as necessidades deixadas pela mobilidade interna (...), cobrir as vagas dos falecidos, reformados, etc. (...) e tirar as crianças de fora do sistema de ensino, porque as escolas têm professores”.

DRH – “ a realização de concursos públicos de ingresso de facto éhee... Um grande ganho para a sociedade. Em anos idos, lembro que no ano em que eu entrei em 1985 não havia concursos públicos de ingresso. Bastava saber ler e escrever para fazer parte do quadro da educação. Hoje felizmente, volvidos todos esses anos, para pertencer ao sector da educação tem que obrigatoriamente ter formação em educação, tem que ter formação na disciplina ou cadeira que vai lecionar, tem que ter licenciatura para poder lecionar no ensino secundário, e tem que ter formação e instrução primária, tanto média ou superior para poder lecionar no ensino primário (...)”.

E quanto a importância para a sociedade em geral, vista na realização dos concursos do sector da educação pelos técnicos sénior do Sector, no geral, é importante a realização dos concursos públicos, pois permitem a criação de empregos e para aqueles que já se encontram enquadrados, facilita que tenham uma progressão adequada na carreira. E são vitais, porque servem para cobrir as necessidades das escolas, tirar as crianças fora do sistema de ensino e dar emprego à juventude.

T1 – “no geral, é importante a realização dos concursos públicos, pois permitem a criação de empregos e para aqueles que já se encontram enquadrados, facilita que tenham uma progressão adequada na carreira”.

T2 – “cobrir as necessidades das escolas, tirar as crianças fora do sistema de ensino e dar emprego à juventude”.

m) Outras perspetivas sobre os concursos públicos de admissão de professores, na opinião da DRH:

Segundo a DRH, quem estipula os requisitos e documentação exigidos nos concursos é o Ministério da Educação. É exarado o Despacho conjunto, portanto com base em toda legislação que suportam o concurso. elabora-se o termo de referências com base na lei. Este termo de referências tem um despacho conjunto de dois Ministérios, da Ministra da Educação e do MAT - Ministério da Administração do Território. Portanto, nesse termo de referências, vêm definidos os critérios e requisitos que o candidato deve ter para participar do referido concurso público de ingresso.

DRH – “quem estipula os documentos e requisitos necessários para participar nos concursos públicos é o Ministério da Educação. É exarado o despacho conjunto, portanto com base em toda legislação que já fizemos menção anteriormente, elabora-se o termo de referências com base na lei. Este termo de referências tem um Despacho Conjunto de dois Ministérios (...). São esses que assinam este termo de referência”.

Pudemos também constatar da entrevista cedida pela DRH que, os organismos que notificam o sector de educação da existência de vagas e conseqüente necessidade de abertura de concursos públicos de admissão de professores são os gabinetes provinciais de educação. No final de cada ano lectivo, normalmente o ano lectivo seguinte prepara-se 6 meses antes. Os gabinetes provinciais fazem o levantamento do número de professores que estão a beira da reforma, dos professores que morreram, dos professores que foram demitidos, dos professores doentes, assim como escolas novas construídas. É com base nesse levantamento que as Províncias, os gabinetes provinciais de educação, através das suas direcções municipais de educação, que também recebem a partir das referidas escolas, e as 18 Províncias elaboram os competentes mapas que submetem via email ao Ministério da Educação. O Ministério da Educação por sua vez, compila os dados e elabora o mapa geral do número de professores necessários por cada Província.

DRH – “os organismos que declaram ou notificam o sector da educação para informarem da existência de vagas são os gabinetes provinciais de educação. No final de

cada ano lectivo, normalmente o ano lectivo seguinte prepara-se 6 meses antes. Os gabinetes provinciais fazem o levantamento do número de professores que estão a beira da reforma, dos professores que morreram, dos professores que foram demitidos, dos professores doentes e é, com base neste levantamento, assim como escolas novas constituídas (...). Neste caso, as 18 províncias elaboram os respectivos mapas que submetem via email ao Ministério da Educação. O Ministério da Educação por sua vez compila os dados e elabora o mapa geral do número de professores necessários por cada Província”.

Segundo ainda a DRH, questionada se para além dos professores, que outros destinatários têm sido admitidos nos concursos públicos de ingresso, afirma que os concursos não tem sido exclusivamente para professores. O normal e regular seria a realização de concursos públicos de ingresso para todas as carreiras, porque também tem as carreiras gerais, em que entram os auxiliares administrativos, os vigilantes, os guardas das escolas, entre outros profissionais. Mas há 5 anos que o País realiza apenas concursos públicos para professores, porque existem dificuldades financeiras.

DRH – “a realização de concursos públicos de ingresso não tem sido exclusivamente para professores. Há 5 anos que o País realiza apenas concursos públicos para professores, porque tem dificuldades financeiras. No entanto, o normal e regular seria a realização de concursos públicos de ingresso para todas as carreiras, porque nós temos a carreira dos professores mas também temos as carreiras gerais, em que entram os auxiliares administrativos, os vigilantes, os guardas das escolas, enfim”.

Questionada sobre os outros quadros requeridos nos concursos de ingresso, e como tem sido gerir tecnicamente todas estas competências num único concurso de Admissão, a DRH esclarece que os outros profissionais que não são formados no sector, tais como da carreira administrativa, os técnicos administrativos para a secretaria das escolas, vigilantes e guardas que são necessários para apoiar o sector de educação, os concursos de ingresso são realizados à nível local pelos Senhores Governadores Provinciais, a responsabilidade é exclusivamente dos governos provinciais, que infelizmente por necessidades financeiras não têm sido realizados com a regularidade que o sector da educação gostaria. Prova disso, é que nesse momento, a nível do País, o sector precisa de 32 mil administrativos. Outrossim, o Ministério da Educação tem apenas a competência e a responsabilidade de realizar o concurso público de professores.

DRH – “os outros quadros, ou melhor, os outros profissionais que não são formados no sector, e que nós precisamos para apoiar o sector de educação, estamos a falar particularmente da carreira administrativa, dos técnicos administrativos para a secretaria das escolas, estes concursos são realizados à nível local pelos Senhores Governadores Provinciais. O Ministério tem apenas a competência e a responsabilidade de realizar o concurso público de professores. (...) mas infelizmente por necessidades financeiras não tem sido realizado com a regularidade que nós gostaríamos. Prova disso, é que nesse momento o País precisa de 32 mil administrativos”.

Sobre o segredo por detrás do sucesso do sector da educação ser um dos organismo público que mais emprega a nível nacional, a diretora considera que é porque também é o sector que tem escolas a nível nacional. Segundo a DRH, Angola tem em todo País, mais de 9.248 escolas, e em salas de aulas tem muito mais, sem contar com o número de crianças que nascem todos os dias e que necessitam de ter escolas. Por essa razão, é o órgão que mais profissionais recrutam.

DRH – “o sector da educação é o organismo que mais emprego dá a nível nacional porque também é o sector que tem escolas a nível nacional. Nós temos em todo país mais de 9.248 escolas, estamos a falar de escolas, em salas de aulas é muito mais. Logo, temos anualmente necessidade de cobrir essas vagas nessas escolas, sem contar com o número de crianças que nascem todos os dias e que necessitam de ter escolas, Por essa razão, é que somos o órgão que mais profissionais recrutamos”.

Questionada de como tem sido superadas e ultrapassadas as dificuldades e constrangimentos sentidos ao longo do processo de realização dos concursos públicos de admissão de professores, a DRH considera que as dificuldades e constrangimentos têm sido vencidos com envolvimento total de todos, desde os governadores provinciais, os administradores municipais, directores de gabinete, os professores coordenadores de disciplina e os professores de estágios pedagógicos, os professores dos magistérios primários, os professores das escolas de formação de professores a nível superior, todos estes envolvem-se para que os concursos tenham êxitos.

DRH - “as dificuldades e constrangimentos têm sido vencidos com envolvimento total de todos, desde os governadores provinciais, os administradores municipais, directores de gabinete, os professores coordenadores de disciplina e os professores de estágios pedagógicos, os professores dos magistérios primários, os professores das escolas de

formação de professores a nível superior, todos estes envolvem-se para que o concurso tenha êxito”.

Perguntamos também a DRH, numa era pandêmica em que vivemos, o que mudou em relação à realização dos concursos públicos de admissão de professores, e se tiveram que realizar algum concurso dessa magnitude no auge da pandemia, respondeu-nos que durante a pandemia, o sector da educação realizou sim um concurso público, que serviu para a admissão de 7.500 professores e 7.500 auxiliares de limpeza, porquanto, em nada mudou nos procedimentos, pois tiveram que arregaçar as mangas e realizar este concurso com os pressupostos todos que a lei o reserva.

DRH – “é verdade que a Covid-19 criou enúmeros constringimentos em toda parte do mundo, e Angola não ficou fora desses transtornos causados. No entanto, ainda assim, e porque o País não podia parar, nós realizamos mais um concurso público em que serviu para admissão de 7.500 professores e mais 7.500 auxiliares de limpeza. Esses concursos para auxiliar de limpeza foi entregue aos Governadores Provinciais, que foram responsáveis pela realização destes concursos. Portanto, em nada mudou os nossos procedimentos, tivemos mesmo que arregaçar as mangas e realizar este concurso com os pressupostos todos que a lei nos dá”.

Segundo ainda a DRH em entrevista, questionada se durante a pandemia, o que mudou na realização dos concursos de admissão de professores, quanto a processos e procedimentos, refere que durante a pandemia, o sector teve sim que realizar um concurso público de ingresso, não mudou em nada, os procedimentos foram iguais aos anteriores porque a base legal utilizada para a realização deste concurso público também foi a anterior, não alterou em nada.

DRH – “durante a pandemia, tivemos sim que realizar um concurso público de ingresso, não mudou em nada, os procedimentos foram iguais aos anteriores porque a base legal utilizada para a realização deste concurso público também foi a anterior, não alterou em nada”.

Segundo a DRH, O sucesso ou insucesso da realização do concurso durante a pandemia foi a dificuldade que a os técnicos do sector tiveram de se deslocar de uma Província para outra, porque surgiu o isolamento e tiveram que ficar retidos em algumas Províncias, mas ainda assim foi possível darem o seu melhor e realizarem com êxito esse concurso.

DRH – “o sucesso ou insucesso da realização do concurso no acto da pandemia, foi a dificuldade que tivemos de nos deslocar de uma Província para outra, porque surgiu o isolamento, tínhamos que ficar retidos em algumas Províncias, mas ainda assim foi possível dar o nosso melhor e realizar com êxito esse concurso”.

Questionada sobre as razões pela qual o enquadramento tem sido a fase dos concursos que mais tem despertado vozes na opinião pública, relativamente aos processos e resultados, a DRH considera que é fruto das várias dificuldades que os técnicos do sector têm tido para a realização destes concursos a nível local, normalmente surgem enúmeras reclamações por parte dos candidatos de que foram admitidos candidatos que não tinham perfil, e que deviam ter sido admitidos outros candidatos. Segundo opinião particular da Diretora, têm que lutar para rapidamente poderem sair da realização de concursos públicos braçal, para passar então para a realização de concursos públicos por via da tecnologia. Aí sim, poderão ter concursos mais transparentes, mais isentos e que até certo ponto vai responder às expectativas de quem concorre.

DRH - “ehee... na minha opinião particular, é fruto das várias dificuldades que nós temos tido para a realização destes concursos a nível local, que normalmente surgem enúmeras reclamações por parte dos candidatos, de que foram admitidos candidatos que não tinham perfil, deviam ter sido admitidos outros candidatos. Penso eu que temos que lutar para rapidamente podermos sair da realização de concursos públicos braçal, para passar então para a realização de concursos públicos por via da tecnologia. Aí sim, poderemos ter concursos mais transparentes, mais isentos e que até certo ponto vai responder às expectativas de quem concorre”.

Segundo a DRH, questionada enquanto responsável e gestora de pessoas, sobre a importância que atribui a cada fase de realização dos processos (Acesso/Ingresso, Seleção, Enquadramento), a diretora ressalta que como gestora de pessoas, reconhece que a realização do concurso público de ingresso é muito muito muito difícil. Realizar concursos públicos de ingresso e de acesso não tem sido fácil, porque envolve uma multidão de gente. Desde o professor da escola, ao director da escola, ao administrador municipal, ao director provincial, ao Sr. Governador e não só, os outros interesses que acabam por interferir em todo esse processo, acabando por não terem o processo como gostariam que o mesmo fosse. Ainda assim, tem a dizer, e sem medo de errar, que ao longo desses anos, já começaram a ganhar consciência e a ter a realização do concurso com mais êxitos.

DRH – “Como gestora de pessoal (...) tenho que dizer, francamente, que o concurso público de ingresso é muito muito muito difícil. É o momento mais difícil deste sector. A realização de concursos públicos de ingresso e a realização de concursos públicos de acesso não tem sido fácil, porque envolve uma multidão de gente (...). Ainda assim, temos que dizer, e sem medo de errar, que ao longo desses anos já começamos a ganhar consciência e a ter a realização do concurso com mais êxitos”.

Diante da globalização e da chamada era do conhecimento, captar e reter talento é uma ferramenta indispensável e uma importante tarefa para os gestores das organizações, um desafio que à partida desperta interesse.

Como visto, “Cada vez mais as novas contratações tendem a ser feitas sob a forma de empregos instáveis. Os jovens, mesmo com um nível de escolaridade relativamente elevado na sua maioria, iniciam a sua inserção no mercado de trabalho com este tipo de situação precarizante transitória, com a expectativa de conseguir um emprego estável com perspectiva de carreira” (Kóvacs, 2004, p.52). Contudo, apesar da inserção precária juvenil ser cada vez mais considerada como uma forma normal, os jovens qualificados valorizam a estabilidade do emprego.

Assim, a principal motivação para este estudo visou compreender como se realizam os concursos públicos de admissão no sector da educação em Angola, dada a sua importância estratégica na empregabilidade, face à constante dinâmica do mercado de emprego e das sociedades? Que nos permitiu definir os objetivos geral entender o processo de realização dos concursos públicos de admissão no sector da educação em Angola, e como objetivos específicos Objetivos específicos: Caracterizar o sistema de educação em Angola; Descrever o processo de realização dos concursos Públicos de admissão no sector de Educação em Angola; Identificar a base legal da Administração Pública que suporta a realização dos Concursos públicos de admissão no sector da Educação em Angola.

Para a Direção Nacional de Recursos Humanos do sector da educação em Angola, os concursos públicos de admissão dos professores no sector da educação, visam atrair e reter professores com qualidade e perícia técnico-pedagógica de forma transparente, obedecendo às normas legais específicas, para preencher as necessidades (lugares) existentes nas distintas escolas nacionais.

Segundo Chimpolo (2013) os concursos públicos em Angola podem ser classificados de acordo com a origem dos candidatos e a natureza das vagas. Quanto à sua origem podem ser: - Internos; - Externos. Quanto à natureza das vagas, classificam-se

como: - Concurso de ingresso; - Concurso de acesso. O concurso interno corresponde ao de acesso, ao passo que o externo corresponde ao de ingresso, nos termos do Decreto Presidencial 104/11 de 23 de Maio .

Por força da nova lei da função pública, o Decreto 26/22 de 22 de Agosto, definiram-se 3 tipos de concursos: o concurso público de ingresso, para os que entram pela primeira vez no aparelho do estado; o concurso público de ingresso interno, para aqueles que já são do aparelho do estado e pretendem sair ou de uma categoria, ou de uma carreira para outra; o concurso público de acesso, para promoção, para todos aqueles que já estão dentro de uma carreira, pretendem sair de uma grau para outro, após os 5 anos de permanência, e com avaliação de desempenho positiva. primeiro concurso de acesso em 2008, e último em 2011. Atualmente está a realizar-se um concurso público de acesso para a melhoria da carreira de 136.288 professores.

Segundo Fortin, Côté e Filion (2009) ao iniciar uma investigação, primeiramente precisa-se de identificar o problema, que é a questão a ser investigada. A elaboração do presente estudo tem como base a abordagem metodológica qualitativa de natureza empírica, como afirmam Fortin et al. (2009) a principal vantagem da utilização da investigação qualitativa é o facto de esta examinar um fenómeno do ponto de vista naturalista ou construtivista com vista a compreender a realidade vivida pelos indivíduos.

Como técnicas recolha de dados, Utilizou-se para o efeito a bibliografia de referência e inquéritos por entrevista semiestruturada. Nesse sentido, realizaram-se 9 entrevistas: a dois técnicos sénior do sector que são responsáveis pela operacionalização e materialização de tal processo; a seis professores como parte interessada de todo o processo de acesso e ingresso no sector da educação, e ainda uma entrevista à diretora nacional de recursos humanos do referido sector, responsável pela gestão dos concursos de ingresso e de acesso no sector da educação em Angola.

Como instrumentos de recolha de dados, foram construídos 3 guiões de entrevista, com cerca de 20 questões cada um, e dirigidos a cada público da amostra, isso é, a 6 professores, 2 técnicos sénior e à diretora nacional de RH do sector, isso de acordo as informações pretendidas. Foram ainda construídas 3 grelhas de caracterização da análise de conteúdo das entrevistas, de acordo Hilion (2011, *cit in*. Almeida, 2012), com o objetivo de nela extrair as informações essenciais que nos permitiram analisar e discutir o conteúdo das entrevistas. Tendo em conta o preconizado por Guerra (2006) e a temática em estudo,

as perguntas das entrevistas colocadas aos inquiridos tiveram uma estrutura de tópicos de Acesso ou Ingresso, Seleção e Enquadramento.

Para tratamento de dados, procedeu-se a análise documental e de conteúdo das entrevistas. A análise de conteúdo pretende descrever as situações, mas também interpretar o sentido do que foi dito (Guerra, 2006). Nesse sentido, procedeu-se à análise de conteúdo das entrevistas e análise de documentação diversa do sector da educação, tais como relatórios, documentos e instrumentos legais que sustentam estes concursos, fazendo um paralelo de análise entre o conhecimento científico e as práticas de recrutamento e seleção.

Quanto aos procedimentos metodológicos, as 9 entrevistas realizaram-se com base nos guiões, com duração média de vinte a trinta minutos cada, até ao final de outubro. As entrevistas foram realizadas em salas reservadas nas dependências da referida instituição de educação, em escolas e por telefone. Todos os participantes assinaram o termo de consentimento livre informado. Como critérios de exclusão, ficaram de fora do estudo os estagiários, profissionais de educação voluntários e os que não aceitaram ter os áudios das entrevistas gravadas ou registadas em guiões.

Os concursos são realizados em simultâneo, nos 164 municípios, a nível das 18 Províncias do País, e demoram cerca de 1 ano, ou 147 dias úteis a serem realizados. A extensão territorial de Angola é de 1.246.700 km², isso é, quase 14 vezes o tamanho de Portugal que comporta uma superfície territorial de 92.090 km².

Os requisitos de candidatura para estes concursos são: Nacionalidade Angolana, idade até 35 anos (Lei 17/90, de 20 de Outubro). Para o pré-escolar: Candidatos com formação superior ou média em instrução primária; para o 1º ciclo do ensino secundário ou ainda para escolas técnicas-profissionais: O candidato deve ter formação média ou superior, e deve estar formado na disciplina que vai lecionar; Para o 2º ciclo ensino secundário ou técnico-profissional: Obrigatoriamente o candidato deve ter o grau de licenciatura.

Os critérios de seleção dos candidatos são estabelecidos no Termo de Referências, emanados do Decreto Executivo Conjunto exarado entre os Ministros do MED e MAT. As técnicas de seleção utilizadas são: seleção documental feita na fase de candidatura, teste ou prova escrita, entrevista, provas orais, testes psicotécnicos, e exames médicos. A escolha do candidato selecionado recai no critério de, entre as positivas selecionam-se a

melhor nota, no rol de todas positivas (de 20 a 10 valores), e são admitidos os candidatos que tiverem a nota maior na especialidade que concorreu, admitindo que, a quota de um município não pode prejudicar outro município.

A documentação necessária para concorrer a estes concursos são: documentos para candidatura ao concurso: cópia do bilhete de identidade, cópia do certificado de habilitações literárias reconhecido pelo INAAREES, e certificado de capacitação que comprovam a agregação pedagógica; documentação de contratação: Requerimento dirigida à Sua Excelência Ministra de Educação, certificado de habilitações literárias original, reconhecido pelo INAAREES, cópia do bilhete de identidade, 4 fotografias tipo passe, registo criminal, atestado médico, talão de recenseamento militar, coordenadas bancárias (IBAN) para efeito de pagamento salarial.

Assim, podemos descrever a realização dos concursos públicos de admissão de professores em 7 etapas:

- 1 - No início do ano letivo, os 18 Gabinetes Provinciais notificam o MED por email, sobre as necessidades de professores sentidas nas escolas a nível dos municípios;
- 2 - O MED notifica o Ministério das Finanças que cabimenta as verbas, o MAT que detém o mapeamento territorial das escolas, e o MAPTESS que detém a base de dados da população ativa, empregada e desempregada do País, sobre a necessidade de realização de concursos públicos de admissão de professores;
- 3 - É exarado o Despacho Conjunto entre os Ministros das Finanças, MAT e MAPTESS para a distribuição das quotas, isso é, a cabimentação das vagas por disciplina, nos 164 municípios das 18 Províncias;
- 4 - É exarado o Decreto Executivo Conjunto entre o MED e o MAT para determinar o Termo de Referências que é o instrutivo de todos os critérios e requisitos para realizar o concurso, e estabelecem as competências da Comissão de Júri para o concurso;
- 5 - O Despacho da Exma. Sra. Ministra da Educação anuncia a abertura do concurso a nível nacional. É enviado aos 18 Governadores Provinciais, com o termo de referências e a data de abertura do concurso;
- 6 - O Despacho de Sua Excelência Senhor Governador da Província, autoriza a abertura do concurso público na Província e estabelece as competências e criação das comissões técnicas de júri do concurso, a nível dos municípios;
- 7 - Seguem-se as fases de candidatura e inscrição, realização e correção de testes, seleção dos candidatos admitidos, fase de reclamações e a fase da colocação. É nesta etapa da

operacionalização e materialização do concurso onde tudo acontece, desde a contemplação de ter ingressado, às dificuldades de informação por parte dos candidatos, bem como as dificuldades logísticas técnicas e materiais apontadas pelos profissionais do sector da educação.

Quanto aos prazos, como já foi frisado o concurso tem duração de 1 ano, ou 147 dias úteis; o termo de referências é publicado 20 dias antes da fase de inscrição; As candidaturas devem ser entregues e recebidas, mediante o comprovativo de um recibo, nos 20 (vinte) dias seguintes à abertura do concurso; Nos 10 (dez) dias subsequentes ao fecho da fase de receção das candidaturas, a comissão técnica municipal procede à seleção e afixação da lista dos candidatos à avaliação; o júri deve no prazo de 15 dias úteis remeter os resultados finais dos testes; Por fim, uma vez enquadrado, o professor precisa de 1 ano, e com avaliação positiva, para transitar para o pessoal de quadro, nos termos do Decreto Lei 26/22 de 22 de Agosto.

Quanto ao tratamento técnico e administrativo dado aos processo dos candidatos Admitidos, estes são arquivados em 4 vias: 1 via em papel segue para o Gabinete Provincial da Educação; 1 via também em papel segue para a Sede Municipal onde o candidato concorreu; 1 outra via em papel segue para a escola onde o candidato for colocado; e uma única via digitalizada segue para o Ministério das Finanças e é inserido no sistema SIGFE, e para o Tribunal de Contas, para efeito de fiscalização sucessiva do processo. Já os processos dos candidatos não Admitidos, após a reclamação não proceder, são devolvidos aos candidatos mediante solicitação dos mesmos, pois não são arquivados. De salientar que, o arquivo das escolas e do Sector da Educação ainda é em papel.

Os anúncios e comunicados sobre o concurso são divulgados nos órgãos de maior audiência local, tais como Rádio, Televisão, jornais, e afixados em painéis informativos das escolas e instituições de ensino.

Assim, dificuldades apresentadas pelos professores inquiridos são: A existência de poucos locais de inscrição; deslocação dos candidatos a locais muito distantes para conseguirem uma vaga ao concurso de ingresso ou acesso, atrasos nas provas, falta de condições favoráveis à realização das provas, falta de organização, um sistema de informação muito arcaico, falta de pessoal ligado ao concurso e serviços de apoio aos candidatos, a falta de publicação das próprias informação inerentes aos admitidos, tais como a guia de marcha, a colocação, as escolas, e atrasos nas colocações.

As medidas de melhorias apresentadas pelos professores são: existência de material didático nas salas de aulas; professores recém admitidos devem acompanhar aulas de professores mais antigos como assistentes; novas formas de enquadramento com recurso a um portal eletrónico; uma organização diferenciada, que permita definir, *a priori*, quantos admitir e quais serão as potenciais instituições e escolas de colocação, evitando assim a sobrelotação de candidatos.

Benefícios vistos nos concursos, pelos professores são: garantem a realização pessoal, pois permitem a obtenção de conhecimentos por parte dos alunos; é a concretização de um sonho; ajudam as pessoas a entrar no mercado de trabalho; ajudam a população em geral a se estabilizar financeiramente; veem nos concursos de ingresso uma oportunidade para fazer carreira e progressão profissional; contribuem com o seu saber, pois formam e inserem novos profissionais no mercado de trabalho, ajudando assim o País a crescer.

Por outro lado, as dificuldades sentidas na realização dos concursos, pelos profissionais do sector da educação inquiridos são: A realização do concurso de forma manual e braçal, ausência de tecnologia e aplicativos digitais para auxiliar nos processos; a vasta extensão territorial do País onde ainda existem municípios com meios de comunicação e sistemas de distribuição de luz e água deficientes; incapacidades logísticas, técnicas e humanas; meios e recursos escassos; o envolvimento de várias pessoas e entidades com interesses distintos no processo.

As Medidas de melhorias ao concurso apresentadas pelos profissionais do sector são: Concurso menos manual, menos braçal, mais automatizado, mais tecnológico, mais digital com vista a redução do tempo, aumento da transparência e melhoria da prestação do serviço; melhoria na informação e comunicação aos candidatos; o estado deve orçamentar os concurso, para que os profissionais do sector façam a gestão dos concursos de forma mais eficiente. Que haja dinheiro, para que haja meios, material e recursos.

Segundo Morales e Rossetti (2007) evidenciaram que observa-se atualmente uma incessante busca pela tecnologia como instrumento de extração do conhecimento humano, de incorporação desse conhecimento, tanto na cultura quanto ao processo de gestão organizacionais, e ate como forma de Gestão de Conhecimento”, muito embora as tecnologias de informação se tratem de recursos indispensáveis na atual conjuntura de gestão de recursos e processos das organizações, só a tecnologia não é suficiente.

Dada as crescentes reclamações em torno da realização dos concursos públicos, em particular do sector da educação, têm sido experimentadas várias medidas com vista assegurar uma maior objetividade e imparcialidade nos concursos públicos de ingresso de quadros, racionalizar os custos decorrentes da realização de múltiplos procedimentos concursais de ingresso por cada organismo da Administração Central, reforçar a transparência e devolver a confiança dos participantes sobre a veracidade do desfecho dos concursos de ingresso, garantir a celeridade dos concursos de ingresso, reduzir ao máximo a intervenção humana e envolver a participação de organismos não estaduais na gestão dos procedimentos concursais de ingresso. Assim, no âmbito do Decreto Presidencial n.º 207/20, de 3 de Agosto, foi instituída a ENAPP – Escola Nacional de Administração e Políticas Públicas, como Entidade Recrutadora Única (ERU), responsável pela gestão dos processos de recrutamento e seleção de quadros da Administração Central do Estado e dos Institutos Públicos (ENAPP, 2020). A ERU é um organismo, criada há 2 anos e até ao momento não realizou nenhum concurso público, nem podemos confirmar a sua eficácia nos concursos públicos do sector da educação visto ser uma norma recente.

Outra iniciativa na forja, vem do Instituto Nacional de Avaliação, Acreditação e Reconhecimento de Estudos do Ensino Superior – INAAREES, onde foi criada uma comissão encabeçada pelo seu Diretor Geral, com o objetivo de criar mecanismos para que estudos superiores sejam reconhecidos pelas universidades que os lecionam, com idoneidade reconhecida para formar a esse nível, pois para muitos estudantes e candidatos não fazia sentido que estudos superiores sejam reconhecidos por uma outra entidade como o INAAREES, invés das universidades com idoneidade reconhecida para o fazer.

Outra iniciativa em perspectiva, segundo informações divulgadas pelos meios de comunicação públicos no dia 23 de junho do corrente ano, os cidadãos angolanos, com idades superiores a 35 anos vão poder, de agora em diante, concorrer às vagas de acesso na função pública, segundo uma medida constante na nova Lei de Base da Função Pública aprovada, na 6ª Sessão Ordinária do Conselho de Ministros, orientada pelo Presidente da República, João Lourenço, uma medida que carece da aprovação da Assembleia da República para vigorar ainda este ano. Com a aprovação deste documento, fica assim, retirado o limite de 35 anos, para o ingresso a uma vaga de emprego na função pública.

Apesar de tantos percalços na realização dos concursos, procuramos quais eram as razões do sucesso na realização dos concursos públicos de admissão de professores

do sector da educação, sendo este, um dos que mais emprega no País? Respondendo assim a pergunta de partida, fomos prontamente atendidos pela Diretora Nacional de Recursos Humanos do sector da seguinte forma:

- **DRH** “(...) O Sucesso deve-se ao grande trabalho de equipa, onde as dificuldades e constrangimentos têm sido vencidos com envolvimento total de todos os que nele participam desde os governadores provinciais, diretores das escolas, coordenadores de disciplina, os professores que elaboram e corrigem as provas, os técnicos administrativo das escolas, a polícia nacional, os seguranças da escola, (...)”.
- **DRH** “(...) É o sector que tem escolas a nível nacional, tem em todo País, mais de 9.248 escolas (...) sem contar com o número de crianças que nascem todos os dias e que necessitam de ter escolas. Por essa razão, é o órgão que mais profissionais recruta”.

Quanto a importância dos concursos públicos de acesso e ingresso no sector da educação em Angola, estes servem para mitigar as necessidades existentes nas escolas, equipar de recursos humanos qualificados as novas unidades escolares, diminuir a taxa de crianças fora do sistema normal de ensino em Angola. Permitem ainda a empregabilidade dos quadros nacionais, e desta forma, contribuem para o combate à pobreza e à fome no País.

A importância para a sociedade em geral, vista na realização dos concursos públicos de ingresso/acesso do sector da educação pelos técnicos sénior do Sector, no geral, é importante a realização dos concursos públicos, pois permitem a criação de empregos; para aqueles que já se encontram enquadrados, facilita que tenham uma progressão adequada na carreira; são vitais porque servem para cobrir as necessidades das escolas, tirar as crianças fora do sistema de ensino e dar emprego à juventude.

As limitações ao estudo prenderam-se com a aquisição da bibliografia específica que associa os procedimentos no quesito do recrutamento seleção à realidade de administração pública angolana, uma vez que Angola é um País que durante muito tempo esteve mergulhado numa guerra civil com consequências nefastas, nomeadamente a destruição de importantes infraestruturas sociais e económicas e a perda de muitas vidas humanas.

Outra limitação a destacar, foi o difícil acesso às entrevistas dos técnicos sénior do sector da educação, tendo originado um atraso a todo o projeto do estudo. Inicialmente

devido a indisponibilidade dos técnicos da função pública devido aos trabalho e ao período eleitoral que o País atravessou em agosto, e por outro lado, devido a outros contratempos ligados ao entendimento e percepção sobre o que se pretendia com as entrevistas do estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a era da globalização os profissionais são talentosos, conhecidos também por trabalhadores do conhecimento. Deseja-se que estejam sempre a aprender, são profissionalmente ativos, a intenção é desenvolver sempre novas competências para acompanhar o avanço das novas tecnologias e da necessidade do mercado de trabalho. hoje em dia já não existe emprego para a vida toda, mas é importante que se esteja empregável para a vida, e isso passa por assegurar as competências necessárias, através de adaptação, capacitação, requalificação das mesma, para dar resposta ao volátil mercado de emprego. Há portanto, uma responsabilidade acrescida ao indivíduo no sentido de investir na sua carreira.

Face aos novos desafios tecnológicos, a formação ao longo da vida e o direito à educação se ampliou para toda a vida do indivíduo, ao passo que a maioria das nações e políticas publicas estabelecem a idade dos 4 ou 5 anos até aos 18 anos ou até ao 12º ano de escolaridade como limite obrigatório do sistema educativo. As principais mudanças Digitais já influenciam o sistema educativo, com a existência de plataformas de ensino à distância como o e-learnig e b-learnig, plataformas digitais para apoio à educação tais como Zoom e o Team, entre outros (Moreira & Santos 2016).

Por força da nova lei da função pública, que é o decreto 26/22 de 22 de Agosto, definiu 3 tipos de concursos: o concurso público de de ingresso, para os que entram pela primeira vez no no aparelho do estado; o concurso público de ingreso interno, para aqueles que já são do aparelho do estado e pretendem sair ou de uma categoria, ou de uma carreira para outra. Depois tem o concurso público de acesso, que é para promoção, para todos aqueles que já estão dentro de uma carreira, pretendem sair de um grau para outro, após os 5 anos de permanência, e com avaliação de desempenho positiva.

estes concursos públicos de acesso, têm sido realizados de forma massiva. O sector realizou o primeiro concurso de acesso em 2008, e o fim foi em 2011. Até então, tiveram um interregno muito grande. Voltaram a retomar o processo, estando agora a realizar um concurso público de acesso para a melhoria da carreira de um total de 136.288 professores.

O presente estudo teve como objetivo entender o processo de realização dos concursos públicos de admissão no Sector da Educação em Angola, e como objetivos específicos, 1- Caracterizar o sistema de educação em Angola; 2- descrever o processo de realização dos concursos públicos de admissão no sector de educação em Angola; 3 - Identificar a base legal da administração pública que suporta a realização dos concursos públicos de admissão no sector da educação em Angola.

O estudo teve uma estrutura dividida em 2 partes, sendo que na Parte I tratou-se da revisão da literatura, onde abordou-se o Capítulo 1 começando por fazer a síntese da problemática e descreveu-se o processo de realização dos concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola. Aqui, esmiuçou-se sobre o processo de realização dos concursos e a base legal da administração pública que suportam a realização destes concursos.

Na parte II, referiu-se ao estudo empírico imposto à elaboração da presente tese. Nesta parte, tratou-se do capítulo 2, sobre o enquadramento metodológico. Seguindo -se às opções metodológicas tomadas, nomeadamente o tipo de abordagem que foi de natureza qualitativa, as técnicas e instrumentos de recolha de dados qualitativos que, no estudo em apreço privilegiou-se os inquéritos por entrevista, abordou-se também sobre as técnicas e instrumentos de dados qualitativos, realizados através da análise documental e de conteúdo das entrevistas. De seguida, tratou-se do capítulo 3 sobre a apresentação e análise dos resultados, onde se procedeu a caracterização dos respondentes e a discussão de resultados obtidos, se pode analisar a perceção dos respondentes à luz dos resultados, bem como a discussão dos mesmos.

A metodologia usada no estudo foi uma abordagem de natureza qualitativa sendo a informação recolhida através de inquéritos por entrevista aplicados a uma amostra de conveniência de seis professores como parte interessada de todo o processo de acesso e ingresso, dois técnicos sénior afetos à materialização e operacionalização de todo o processo de concursos públicos de admissão de professores em Angola, e à diretora nacional do referido sector. O tratamento de dados baseou-se na análise de conteúdo quer no caso das entrevistas quer dos documentos utilizados.

Os concursos públicos de admissão dos professores no sector da educação, consistem em atrair e reter professores com qualidade e perícia técnico-pedagógica de forma transparente, obedecendo às normas legais publicadas nos decretos presidenciais

20/91 e 102 e 104/11 de 23 de Maio que norteiam o mesmo processo, para preencher as necessidades (lugares) existentes nas distintas escolas nacionais.

Estes concursos servem para mitigar as necessidades existentes nas escolas, equipar de recursos humanos qualificados as novas unidades escolares, diminuir a taxa de crianças fora do sistema normal de ensino em Angola, permitem a empregabilidade dos quadros nacionais, desta forma, contribuem no combate à pobreza e à fome no país.

De modo geral, as maiores dificuldades sentidas pelos candidatos no acesso ao concurso de ingresso à carreira de docente, prendem-se com a falta de informação, a demora de alguns procedimentos, e a falta de critérios diferenciados e mais exigentes para admitir professores com mais qualificação e aptidão para a profissão.

As maiores dificuldades sentidas no acesso/ingresso ao concurso pelos professores entrevistados foram a existência de poucos locais de inscrição, deslocação dos candidatos a locais muito distantes para conseguir uma vaga ao concurso de ingresso ou acesso, atraso nas provas, falta de condições favoráveis à realização das provas com o uso de papeis de prova não considerados originais, falta de organização, um sistema de informação muito arcaico, falta de pessoal ligados ao concurso e serviços de apoio aos candidatos, a falta de publicação das próprias informação inerentes aos admitidos tais como a guia de marcha, a colocação, as escolas, e atraso nas colocações.

No processo de enquadramento, os professores entrevistados sugerem que depois de ser enquadrado, o professor deve encontrar pelo menos o material didático. Que o processo de avaliação de novos professores passe primeiro por acompanharem aulas de professores antigos como professores assistentes, antes de começarem a dar aulas. Menos demora, maior seriedade nos profissionais do sector para que não haja falsificação ou coloquem pessoas que não passaram pelo processo de concurso. Recomendam também, novas formas de enquadramento através de um portal eletrónico, fazendo uso das novas tecnologias, e que se faça bem o trabalho dos concursos públicos, através de uma organização diferenciada que permita definir, à priori, quantos admitir e quais serão as potenciais intuições e escolas de colocação, evitando assim a sobrelotação de candidatos.

Sobre que medidas de melhorias aos concursos de acesso/ingresso, os professores entrevistados sugerem a realização de exames de admissão para professores para avaliar competências, grau de rendimento e responsabilidade. A existência de um órgão independente para a realização dos concursos públicos de admissão de professores, locais de inscrição e respetivas vagas à nível municipal, testes escritos e orais para avaliar os

candidatos, existência de pessoal de apoio e de serviço ligadas aos concursos nos locais de inscrição para informar as pessoas, e existência de uma página web do Ministério da Educação para organizar as listas e informar os candidatos.

Por sua vez, da análise feita ao conteúdo das entrevistas dos dois técnico sénior do sector e à directora nacional, constatou-se a real dificuldade técnica e humana que é a realização de concursos publicos de ingresso, ao mesmo tempo e a nível das 18 províncias. Assim, para colmatar as atuais dificuldades enfrentadas pelos profissionais do sector da educação que materializam o processo, recomenda-se que se migre do atual sistema manual e ultrapassado da realização destes concursos, para um sistema mais modernizado, tecnológico, automatizado e digital. Para tal, é elegível que os concursos públicos de ingresso do sector da educação sejam orçamentados, que o estado considere um orçamento próprio que permitirá dar mais eficiência técnica e administrativa no trabalho prestado, maior celeridade no processo, menos dispêndio de recursos materiais e humanos, para que haja mais meios, mais recursos, mais transparência e melhores condições de trabalho.

Quanto aos benefícios pessoais e profissionais que encontram nos concursos públicos de ingresso de professores no sector da educação, os respondentes professores consideram que estes garantem a realização pessoal, pois o trabalho anficado do professor permite a obtenção de conhecimentos por parte dos alunos. É a concretização de um sonho e realizações pessoais e profissionais. Ajudam as pessoas a entrarem no mercado de trabalho, ajudam a população em geral a se estabilizarem financeiramente. Vêm nos concursos de ingresso uma oportunidade para fazerem carreira e progressão profissional. Reconhecem no entanto que, apesar de de algumas anomalias, nem tudo vai mal, pois os concursos de ingresso contribuem para o engrandecimento destes profissionais e, são benéficos na medida em que acabam por contribuir com o seu saber ao estado, pois formam e inserem novos profissionais também no mercado de trabalho, ajudando assim o País a crescer.

A importância para a sociedade em geral, vista na realização dos concursos do sector da educação pelos técnicos sénior, no geral, é importante a realização dos concursos públicos, pois permitem a criação de empregos. E para aqueles que já se encontram enquadrados, facilitam que tenham uma progressão adequada na carreira. São vitais porque servem para cobrir as necessidades das escolas, tirar as crianças fora do sistema de ensino e dar emprego à juventude.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Almeida, A. R. A. M. (2012). *Avaliação da Eficácia da Formação: Transferência das aprendizagens para o local de trabalho. O caso das SMAS de Almada*. Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal.
- Almeida, A. J. (2007). Empregabilidade, contexto de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo. Revista de Ciências de Ciências da Educação*, 2.,pp.51-58.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Editoras 70.
- Barreto, M. C., & Sousa, W. B. (2015). A Importância das estratégias para a retenção de talentos. *Revista Raunp*, v.7, (n.2), p. 9-15.
- Carmo, R.M. & Matias, A.R. (2018). As dimensões existenciais da precariedade: jovens trabalhadores e os seus modos de vida. *Revista crítica de ciências sociais*,18, pp.53-78.
- Carneiro, S. G. D. (2020). Uma abordagem teórica sobre o processo de Recrutamento e Selecção de Pessoas. Instituto superior de Sant’Ana. *Revista Factus de Administração*, 49-78.
- Carvalho, A.B.S. (2011). O empreendedorismo e a Gestão de carreiras – Novo paradigma ou futuro adiado?, 10.1-10.
- Castro, M.J. & Pego, A.(2000). A Carreira Ja Não é o Que Era... *Cadernos de Consulta Psicológica*,15/16,pp., 13-20
- Costa, P. A., & Minayo, M., C., S., (2018). Fundamentos Teóricos das Técnicas de Investigação Qualitativa. *Revista Lusófona de Educação*, 40, 139 – 153.
- Cunha, N. C., & Martins, S. M. (2015). *Retenção de Talentos frente às mudanças no mercado de trabalho: Uma pesquisa bibliográfica*. Getec, v.4,(n.8), p. 90 -109.
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamento organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações*. McGraw Hill.
- Chimpolo, J.M.F. (2013). *O processo de Recrutamento e Selecção do pessoal na Administração Pública angolana*. IN: Polibrio.
- Dal-Farra, R. A., & Lopes, P., T., C. (2013). Métodos Mistos de Pesquisa em Educação: pressupostos teóricos. *Nuances: Estudos sobre Educação*, 24(3),67–80.
- Decreto Presidencial nº 20/91 de 23 de Maio

- Decreto n.º 24/91, de 29 de Junho. Diário da República, I Série – Nº 27.
- Decreto nº 6/08 de 10 de abril. Diário da República, I Série – Nº 183
- Decreto Presidencial nº102/11, de 23 de Maio. Diário da República, I Série – Nº 95.
- Decreto Presidencial 104/11 de 23 de Maio. Diário da República, I Série – Nº 95.
- Decreto Presidencial nº 12/16, de 15 de Janeiro. Diário da República, I Série – Nº9
- Decreto Presidencial 160/18 de 3 de Junho. Diário da República, I Série – Nº 95
- Decreto Presidencial nº 88/19, de 21 de Março
- Decreto Presidencial nº 202/19, de 25 de Junho. Diário da República, I Série – Nº83
- Decreto Presidencial n.º 207/20, de 3 de Agosto
- Despacho nº814/2021 de 28 de Outubro
- Decreto 26/22 de 22 de Agosto
- Escola Nacional de Administração e Políticas Públicas: INAPP-Angola (2020). Consultado em 11 de setembro de 2021 em: <https://www.enapp.gov.ao>.
- Fortin, M., Côté, J., & Fillion, F. (2009). Fundamentos e etapas do processo de investigação. *Lusodidacta*, 26-43.
- Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de conteúdos. Sentidos e formas de uso*. Príncipia Editora.
- Governo de Angola. (2021). Consultado em 27 de novembro de 2021 em: www.angola.gov.ao.
- Instituto Nacional de Estatísticas: INE-Angola. (2020). Consultado em 16 de junho de 2020 em: <https://www.ine.gov.ao/inicio/estatisticas>.
- Instituto Nacional de Avaliação, Acreditação e Reconhecimento de Estudos do Ensino Superior: INAARES – Angola.(2022). Consultado em 24 de julho de 2022 em: <https://inaarees.gov.ao>.
- Kóvacs, I. (2004). *Emprego Flexível em Portugal*.12(6), 32-67. Sociologia.
- Lei nº 17/90, de 20 de Outubro. Diário da República, I Série – Nº46.
- Lei 13/01 de 31 de dezembro de 2001. Diário da República, I Série – Nº 123.
- Lei nº 13/10, de 9 de Junho.
- Lei nº 17/16, de 7 de Outubro. Diário da República, I Série – Nº 123.
- Lei nº 19/19, de 14 de Agosto. Diário da República, I Série – Nº 105.
- Lei n.º 32/20, de 9 de Agosto. Diário da República, I Série – Nº 123.

- Martins, H. H. T. S. (2004). Metodologia Qualitativa de Pesquisa. V.30, (n.2) *Educação e pesquisa*, p.289 – 300.
- Ministério da Educação: MED – Angola (2022). Consultado em 10 de maio de 2022 em: <https://med.gov.ao>.
- Morales, A. B. T., & Rossetty, A. G. (2007). *O papel da Tecnologia de Informação na Gestão do conhecimento*, cit. Inf. V.36,(nº1),p.124-135.
- Moreira.,P.D. e Santos, M. (2016). O uso da internet por jovens portugueses de uma escola profissional. *Revista caderno pedagógico*, Lajeado, 13(1),10-23. Consultado em 26 de novembro de 2020.
- Náder, F. M., e Oliveira, L.B (2007). *Empregabilidade: Uma Análise Histórica e Crítica*. In: XXXI Encontro da ANPAD.
- Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico: OCDE (2016). Consultado em 20 de março de 2021 em: [Home page - OECD](#).
- Pintos, S. A. (2013). *Análise do processo de Recrutamento e Selecção de pessoas para empresas Públicas de Benguela-Angola*. Universidade Fernando Pessoa do Porto.
- Raimundo, R. J. (2016). *O processo de recrutamento e seleção como fator de desenvolvimento numa organização do Kwanza-sul - Angola*. Instituto Politécnico de Viana de Castelo.
- Taffarel, M. (2016). *Abordagem Qualitativa e Quantitativa: Qual Escolher?*. V.1. ed. AJES.
- Victorino, S. C. (s.d) O papel da Educação na reconstrução nacional da República de Angola. *Universidade Lueji A ´Nkonde (ULAN)*, 1-13.

APÊNDICES

Apêndice 1 – Guião de entrevista professores

GUIÃO DE ENTREVISTA

Destinatários: Professores (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8)

1 DADOS PROFISSIONAIS E DE CONTACTO

Nome	
Idade	
Habilitações	
Instituição/Escola	
Função/Disciplinas que leciona	
Data de admissão	
Tempo de Serviço	
Email:	
Contacto/telemóvel	

2 O INGRESSO OU ACESSO AO CONCURSO PÚBLICO DE PROFESSORES.

1) Como tomou conhecimento da Realização do Concurso Público de Admissão de Professores?

R:

2) Como iniciou todo processo, que documentação teve que apresentar?

R:

3) Para além da “papelada”, que requisitos mais lhe foi pedido?

.....

4) Por que tipo de concurso optou ou lhe foi aplicado?

Externo- Ingresso

Interno – Acesso

- 5) Por que via de comunicação, tomou conhecimento de que tinha sido admitido ao concurso?

R:

- 5.1 Depois de ser admitido ao concurso, qual foi o passo seguinte, e que documentação mais teve de apresentar e porquê?

R:

- 6) Quais foram as maiores dificuldades sentidas durante o processo de acesso ou ingresso ao concurso público de admissão?

R:

- 7) O que achou de positivo em todo concurso de acesso e/ou ingresso?

R:

- 8) Tem alguma medida de melhoria que gostaria sugerir aos processos de ingresso ou acesso aos concursos públicos de admissão de professores?

R:

3 A SELEÇÃO

- 9) Que Técnicas de seleção foi usada para admiti-lo como professor?

Testes

Provas

Entrevistas

Outra: _____

- 10) Do concurso público de acesso ou ingresso às entrevistas, provas ou testes de seleção o processo foi célere? A que se deveu a demora?

R:

- 11) Depois de ter ingressado ao concurso, teve que realizar algum teste, prova ou entrevista de seleção? Se sim, diga-nos Qual?

R:

- 12) Depois do teste, entrevista ou prova de seleção, teve que apresentar mais alguma documentação? Qual e porquê?

R:

- 13) Por que meio de comunicação ou informação tomou conhecimento de que tinha sido admitido no concurso de ingresso como Professor?

R:

14) Tem alguma medida de melhoria que gostaria de sugerir ao processo de SELEÇÃO como professor?

R:

4 O ENQUADRAMENTO

15) Após ser admitido, que documentação lhe foi entregue e/ou solicitada no processo de enquadramento?

R:

16) Como foi o seu enquadramento no trabalho (escola ou instituição), após ser admitido?

R:

17) Quanto tempo teve de esperar mais para ser enquadrado, houve atraso? se sim, o que acha que esteve na base de tal acontecimento ou demora?

R:

18) Tem alguma medida de melhoria que gostaria sugerir ao processo de enquadramento?

R:

19) Que benefícios pessoais e profissionais vê em todo processo de Concursos Públicos de ingresso e acesso, agora que está admitido como professor?

R:

Declaração de consentimento dos/as participantes no estudo

O objetivo desta investigação Intitulada OS CONCURSOS PÚBLICOS DE ADMISSÃO DE PROFESSORES NO SECTOR DA EDUCAÇÃO EM ANGOLA, no contexto de uma investigação para uma tese de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos em que lhe pedimos para participar, tem como objetivo geral entender o processo de realização dos Concursos Públicos de Admissão no Sector da Educação em Angola.

Peço permissão para a realização da entrevista que será depois transcrita, e cujo acesso será exclusivo da investigadora, Rita Rosa Chipanga Ulundo (Aluna do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos do Instituto Politécnico de Setúbal), e do Professor Doutor José Manuel Gameiro Rebelo dos Santos (Professor da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, Orientador da presente dissertação). A informação recolhida (escrita, áudio e de transcrição), será utilizada e arquivada de acordo com a legislação em vigor a nível de proteção

de dados. Ao aceitar participar no estudo está a consentir com a utilização dos dados para os fins expressos. Em relação à utilização da informação no trabalho salientamos ainda a garantia de anonimato dos respondentes.

Data: ____/____/____

A Investigadora

O/A professor/a participante

Apêndice 2 – Guião de Entrevistas Técnicos sénior do sector da Educação

GUIÃO DE ENTREVISTA

Destinatários:	Técnicos Sénior do Sector da Educação em Angola (T1, T2, T3, T4, T5, T6)
-----------------------	---

1 DADOS PROFISSIONAIS E DE CONTACTO

Nome	
Idade	
Habilitações	
Categoria/Função	
Instituição/Escola	
Data de admissão	
Tempo de Serviço	
Email:	
Contacto/telemóvel	

3 O INGRESSO OU ACESSO AO CONCURSO PÚBLICO DE PROFESSORES.

1) - O que é o concurso público de admissão de professores?

R:

2) Que documentação e requisitos são necessários para se candidatar ao concurso de admissão de professores, para cada ciclo (Pré-Escolar, 1º e 2º Ciclo)?

R:

3) Qual é o meio de comunicação ou informação usado para divulgar ou anunciar o concurso?

R:

4) De que forma é feito este anúncio ou comunicado, e Quais são os itens que constam nele?

R:

5) Como é realizar um concurso de ingresso e acesso de professores a nível nacional, quais são os procedimentos técnicos a ter em atenção ao nível da capital Luanda?

R:

6) Que tipo de concursos (interno-acesso ou externo- ingresso) são usados nestes concursos públicos de admissão de professores? e Porquê?

R:

7) Quais são os tratamentos técnicos e administrativos que são dados aos processos individuais dos candidatos que ingressam ao concurso

R:

8) Que tratamentos técnicos e administrativos são dados aos processos individuais dos candidatos que não ingressem ao concurso?

R:

3. A SELEÇÃO

9) Que critérios e requisitos são considerados para admitir um professor do Ensino de Base Geral?

R:

10) Que Técnicas de seleção são usadas para admitir os professores?

Testes

Provas

Entrevistas

Outra: _____

11) Que tratamento administrativo ou técnico é dado aos processos dos professores admitidos?

R:

12) Como é comunicado aos candidatos admitidos?

Meios de comunicação (rádio e televisão)

Diário da República

Revistas e Jornais

Painéis informativos das escolares e Instituições

Redes sociais /e-mail

Outra: _____

13) Depois de admitidos e informados os candidatos, qual é o passo seguinte?

R:-----

14) Quanto tempo em média demora um concurso de admissão de professores, desde o ingresso ou acesso até a admissão dos candidatos a professores, e Porquê?

R:-----

15) Que tratamento é dado aos processos dos candidatos não admitidos e as reclamações de todo o processo?

R:-----

1 ENQUADRAMENTO

16) Depois de admitidos como professores, qual o passo seguinte a nível administrativo e técnico?

R:-----

17) Quanto tempo em média demora o seu enquadramento profissional numa escola ou instituição, e porque?

R:-----

18) Como técnico do sector, o que acha que deve ser melhorado em todo o processo de realização dos concursos públicos de admissão de professores, desde o concurso de ingresso ou acesso, a admissão, até ao enquadramento?

R:-----

19) Que importância tem a realização destes concursos para si, como profissional do sector?

R:-----

20) Como profissional, que importância vê na realização destes concursos para o sector de educação e para a sociedade em geral?

R:-----

Declaração de consentimento dos/as participantes no estudo

O objetivo desta investigação Intitulada OS CONCURSOS PÚBLICOS DE ADMISSÃO DE PROFESSORES NO SECTOR DA EDUCAÇÃO EM ANGOLA, no contexto de uma investigação para uma tese de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos em que lhe pedimos para participar, tem como objetivo geral entender o processo de realização dos Concursos Públicos de Admissão no Sector da Educação em Angola.

Peço permissão para a realização da entrevista que será depois transcrita, e cujo acesso será exclusivo da investigadora, Rita Rosa Chipanga Ulundo (Aluna do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos do Instituto Politécnico de Setúbal), e do Professor Doutor José Manuel Gameiro Rebelo dos Santos (Professor da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, Orientador da presente dissertação). A informação recolhida (escrita, áudio e de transcrição), será utilizada e arquivada de acordo com a legislação em vigor a nível de proteção de dados. Ao aceitar participar no estudo está a consentir com a utilização dos dados para os fins expressos. Em relação à utilização da informação no trabalho salientamos ainda a garantia de anonimato dos respondentes.

Data: ____/____/____

A Investigadora

O/A técnico/a sénior participante

Apêndice 3 – Guião de entrevista Diretora Nacional de RH do Sector da Educação

GUIÃO DE ENTREVISTA

Destinatário: Diretora Nacional do Sector da Educação em Angola

1 DADOS PROFISSIONAIS E DE CONTACTO

Nome	
Idade	
Habilitações	
Categoria/Função	
Instituição/Escola	
Data de admissão	
Tempo de Serviço	
Email:	
Contacto/telemóvel	

2 O INGRESSO OU ACESSO AO CONCURSO PÚBLICO DE PROFESSORES

1) O que é a realização de um concurso público de admissão de professores no sector da educação em Angola?

R:

2) Que Legislações da Administração Pública suportam estes concursos?

R:

3) Como é dirigir um concurso público de admissão de professores a nível Nacional (nas 18 províncias)?

R:

4) Quais são os requisitos e documentação exigidos para concorrer a função de professor nos 3 níveis gerais (pré-escolar, 1º e 2º Ciclo)?

R:

5) Quem estipula os requisitos e documentação exigidos nos concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola?

R:

6) Que organismos notificam o sector de educação da existência de vagas e consequente necessidade de abertura de concursos públicos de admissão de professores?

R:

7) Com que periodicidade são realizados os concursos de admissão de professores?

R:

8) A realização destes concursos públicos de Admissão tem sido apenas para professores?

R:

9) Quais são os outros quadros requeridos e como tem sido gerir tecnicamente todas estas competências num único concurso de admissão?

R:

3 SELEÇÃO

10) Que tipos de concursos públicos são mais usuais realizar?

Acesso ou Ingresso - Quanto a natureza das vagas

Internos ou externos - Quanto à origem dos candidatos

Ambos

11) Que técnicas de seleção são usadas nestes concursos?

Técnicas de seleção

Testes

Provas

Entrevistas

Outra: _____

12) Segundo último dado do INE (Instituto Nacional de Estatística) o Sector de Educação é o organismo público que mais emprega a nível nacional, a par do Ministério da Defesa e da Saúde. A nível da gestão de pessoas, qual é o segredo de tal sucesso?

R:

13) Quais têm sido as maiores preocupações ou dificuldades (técnicas, logísticas e administrativas) enfrentadas durante a realização de um concurso público de admissão dessa magnitude, quer pelos candidatos, professores, bem como para os técnicos do sector?

R:

14) Como têm sido superadas e ultrapassadas as dificuldades e constrangimentos sentidos ao longo do processo de realização dos concursos públicos de admissão de professores?

R:

15) Desde janeiro 2020 que vivemos numa era pandêmica, o mundo mudou, a vida das pessoas, das empresas e das organizações também mudou... Em relação à realização dos concursos públicos de admissão de professores o que é que mudou?

R:

16) Durante a pandemia da COVID-19 tiveram que realizar algum concurso desde então? O que mudou nos processos e procedimentos?

R:

17) Quais foram os índices de sucesso ou insucesso dos concursos realizados durante a pandemia, em relação aos concursos anteriores?

R:

18) Que estratégias têm sido adotadas atualmente na pandemia ao nível da realização dos concursos públicos de ingresso e acesso no sector de educação em Angola?

R:

19) O que lhe apraz mais dizer acerca destes concursos, o que acha que deve ser feito para atingir a excelência da gestão de um concurso público de admissão de professores no Sector da educação?

R:

4 ENQUADRAMENTO

20) O enquadramento tem sido a fase dos concursos que mais tem despertado vozes na opinião pública, relativamente aos processos e resultados. A que se deve esta situação?

R:

21) Como responsável e gestora de pessoas, que importância atribui a cada fase de realização dos processos de Acesso ou ingresso, Seleção e enquadramento)?

R:

22) Qual é a importância estratégica da realização dos concursos públicos de admissão de professores para o sector, para a sociedade e para o Governo de Angola?

R:

Data: ____/____/____

A Investigadora

A Diretora

Apêndice 4 - Tabela 10 – Caracterização dos respondentes Professores

Dados Profissionais dos entrevistados professores						
Professores	P1	P2	P3	P4	P5	P6
Nome	(Informação excluída para manter o anonimato)					
Idade	54 anos	50 anos	43 anos	42	28	31
Função/Disciplina que lecciona	Matemática	Geog. Económica	Doc. e legislação comercial	Planeamento Territorial	Matemática	Informática
Data de admissão	2002	2003	2011	2011	2019	2018
Tempo de serviço	20 anos	19	11 anos	10 anos	3 anos	3 anos
Habilitações Literárias	Mestre	Licenciado	Licenciada	Licenciado	Licenciado	Licenciado
Sexo	Masculino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Instituição/Escola	(Informação excluída para manter o anonimato)					
Email:	(Informação excluída para manter o anonimato)					
Contacto/telemóvel	(Informação excluída para manter o anonimato)					

Apêndice 5 - Tabela 11 – Análise de conteúdo das entrevistas – Professores

Categoria	Sub-Categoria	Unidade de Registo	Unidade de Contexto
<p>O Acesso ou Ingresso</p>	<p>1. Tomada de conhecimento da realização do concurso.</p>	<p>de alguém conhecido, via oral, informações de colegas, órgãos de comunicação, jornal de Angola, televisão pública de Angola, redes sociais.</p>	<p>P1- “(...) Tomei conhecimento quando fui contactado por um dos diretores de uma escola em 2002, a direção da escola precisava de alguns professores (...)”.</p> <p>P2 – “(...) Tomei conhecimento através da <u>via oral, informação dos colegas</u>, naltura era estudante universitário (...)”.</p> <p>P3 – “(...) <u>pelo jornal de Angola</u>”.</p> <p>P4 – “(...) tomei conhecimento através dos <u>órgãos de comunicação, jornal de Angola e a televisão pública de Angola</u>”.</p> <p>P5 - “tomei conhecimento <u>através das redes sociais</u>”.</p> <p>P6 - “(...) tomei conhecimento <u>por via de redes sociais</u> (...)”.</p>
	<p>2. Como iniciou o processo e documentação solicitada.</p>	<p>Começou com a informação de que tive, que havia um concurso público. começou a partir da entrega de alguns documentos.</p>	<p>P1 – (...) eu tive que apresentar <u>fotocópia do bilhete, o certificado de habilitações da 12ª classe</u> (...) e a minha <u>biografia</u> (...) <u>tive que entregar a documentação à repartição municipal da educação</u> (...)”.</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>Começou de uma forma muito complexa porque as informações nos locais de entrega de documentos as vezes não condizem. biografia, cópia do bilhete, cópia do certificado e de habilitações literárias, registo criminal, talão de recenseamento militar, o requerimento (carta) dirigido à Sua Excelência a Sra. Ministra ou ao Ministra da educação, alguns documentos que comprovassem que a pessoa teve algum curso de agregação pedagógica, preenchimento do formulário.</p>	<p>P2 – (...) o processo <u>iniciou com a informação que tive evidentemente, que havia um concurso público</u>, daí reiní a documentação (...) <u>um requerimento dirigido ao ministro da educação e outro dirigido ao director provincial (...) a cópia do bilhete e a cópia do certificado de habilitações literárias.</u></p> <p>P3 – <u>“Cópia do blihete e cópia do certificado de habilitação”.</u></p> <p>P4 – <u>“O requerimento, uma carta dirigida à Sua Excelência o Ministro de educação, ehee.. registo criminal, atestado médico, talão de recenseamento (...) cópia do certificado, cópia do bilhete de identidade”.</u></p> <p>P5 – <u>“(…) começou a partir de entrega de alguns documentos como bilhete de identidade, certificado de habilitações, registo criminal, requerimento dirigido à ministra (...) e alguns documentos que comprovasse que a pessoa teve algum curso de agregação pedagógica (...)”.</u></p> <p>P6 – <u>“(…) começou de uma forma complexa porque as informações que encontravamos nos locais de entrega de documentos eram informações que as vezes não condiziam (..) foi um dos elementos que muito nos deu dificuldade (...) foram documentações pessoais básicas (..) como certificado e cópia do bilhete que eram essenciais para fazer então o preenchimento do formulário”.</u></p>
--	--	---	--

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

	3. Outros requisitos	Carta de compromisso, idade inferior a 35 anos, ver os tópicos para o teste de admissão.	<p>P1 – “(...) tive que entregar também <u>uma carta de compromisso (...)</u>”.</p> <p>P2 – “(...) não me foi pedido mais nenhum requisito (...)”.</p> <p>P3 – “<u>idade inferior a 35 anos</u>”.</p> <p>P4 – “foi <u>ver os tópicos para o teste de admissão</u>”.</p> <p>P5 – “(...) mais nenhum outro documento me foi pedido”.</p> <p>P6 – “nenhum”.</p>
	4. Tipo de concurso aplicado	Externo por Ingresso.	<p>P1 – “ o tipo de concurso que optei (...) foi o tipo <u>externo- ingresso</u>”.</p> <p>P2 – “me foi aplicado o concurso (...) <u>externo-ingresso</u>”.</p> <p>P3 – “ <u>externo – ingresso</u>”.</p> <p>P4 – “ Foi através da publicação do <u>concurso externo</u> não é, por <u>ingresso</u>”.</p> <p>P5 – “o concurso que optei foi <u>externo por ingresso</u>”.</p> <p>P6 – “<u>Externo – Ingresso</u>”.</p>
	5. Via de comunicação de tomada de conhecimento do acesso ou ingresso ao concurso.	Secretaria da repartição municipal da educação, listas afixadas nas escolas, rádios e redes sociais.	<p>P1 – “Eu tive conhecimento que o meu nome está admitido por ter passado na <u>repartição municipal da educação</u> (...) o processo estava um pouco demorado então tive que passar na repartição municipal. fui a <u>secretaria</u> consultar os nomes então disseram-me que os nomes já saíram e tive acesso a admissão”.</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

			<p>P2 – “(...) por via da <u>afixação das listas (...) no colégio Ngola Kilwanje (...)</u>”.</p> <p>P3 – “<u>lista publicada na escola Alda Lara</u>”.</p> <p>P4 – “(...) foi através <u>das rádios, das listas dos admitidos (...) que estavam afixadas nas escolas</u>”.</p> <p>P5 – (não respondeu).</p> <p>P6 – “tomei conhecimento por via de <u>redes sociais</u>”.</p>
5.1 Documentação solicitada depois do acesso ou ingresso ao concurso.	a cópia do bilhete, atestado médico, registo criminal, certificado de habilitações original com reconhecimento do INAAREES, o IBAN, os documentos originais, quatro fotografias tipo passe, capa de processo, fazendo cópias e entregando em duas vias.	<p>P1 – (Não respondeu)</p> <p>P2 – “(...) depois de sair as listas, evidentemente dirigimo-nos à direcção provincial e tinamos um conjunto de documentos para entregar, a qual já fazia parte <u>a cópia do bilhete, mais uma vez, capa de processo e o certificado de habilitações literárias</u>”.</p> <p>P3 – (não respondeu).</p> <p>P4 – “ levamos <u>os documentos originais, não é, para verem a veracidade no caso dos certificados (...)</u> o <u>Iban</u> para as transferências bancárias”.</p> <p>P5 – “(...) <u>não tive que fazer nenhum documento outro tipo de teste. Nem entrevista</u>”.</p> <p>P6 – “(...) tive que apresentar <u>certificado de habilitações original com reconhecimento do INAAREES - Instituto Nacional de Avaliação, Acreditação e Reconhecimento de Estudos do Ensino Superior, porque alegavam reduzir indícios de processos fraudulentos, atestado médico,</u></p>	

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

			<p>registo criminal (...) o <u>iban(...)</u> quatro fotografias tipo <u>passé (...)</u> tive de reunir, <u>fazendo cópia e entregando em duas vias</u>”.</p>
	<p>6. Maiores dificuldades sentidas no acesso ou ingresso ao concurso</p>	<p>Poucos locais de inscrição, deslocação dos candidatos a locais muitos distantes para conseguir uma vaga ao concurso de ingresso ou acesso, atraso nas provas, falta de condições favoráveis à realização das provas com o uso de papeis de prova não considerados originais, falta de organização, um sistema de informação muito arcaico, falta de pessoal ligados ao concurso e serviços de apoio aos candidatos, a falta de publicação das próprias informação inerentes aos admitidos tais como a guia de marcha, a colocação, as escolas, atraso nas colocações.</p>	<p>P1 – “<u>não tive grandes dificuldades</u>, porque naquela altura precisava-se de alguns professores (...)”.</p> <p>P2 – “confesso que não tive nenhuma. O processo foi fácil, era só obedecer os passos. <u>Não tive nenhuma dificuldade</u>”.</p> <p>P3 – “inscrição de acesso ao concurso de ingresso, devido <u>as enchentes</u>”.</p> <p>P4 – “das maiores dificuldades foi fazer as inscrições, não é, porque <u>havia muito poucos locais de inscrição</u>, e então <u>muitos se dirigiam a sítios muito distantes (...)</u>”.</p> <p>P5 – “(...) existiram várias dificuldades sim (...) <u>a prova atrasou</u>, nem, praticamente nós fomos os últimos a fazer a prova e as condições não eram favoráveis porque <u>tivemos que ficar o dia todo na instituição aonde tínhamos que fazer a prova nem, desde as seis ou sete horas horas, e fomos fazer a prova as quinze horas com alguns papeis que não eram considerados originais (...)</u> a outra dificuldade foi depois de ter sido admitida, tive dificuldades devido ao <u>meu certificado que não tinha carimbo do INAARES</u>. Mas isto era só para algumas pessoas, porque para as outras eles aceitavam na boa, então creio que <u>aquilo já foi uma questão de agir de má fé</u>”.</p>

			<p>P6 – “as maiores dificuldades é a <u>falta de organização</u>, ainda continuamos com <u>um sistema muito arcaico (...)</u> devíamos ter uma página do Ministério onde pudessem organizar as pessoas em que local saíram e hee onde fazer os testes, <u>tinhamos que nos deslocar de uma escola para outra porque não se encontrava as listas (...)</u> andavamos por <u>expeculações</u>, vai aqui, o segurança diz tal, e as vezes <u>eramos atendidos não por pessoas diretamente ligadas a área do concurso</u>. Os apoios e os serviços (...) não estavam disponíveis (...). Após ter sido admitido a maior dificuldade também é <u>a tal publicação das próprias informação inerentes aos admitidos nem, a guia de marcha, a colocação, as escolas</u>, tinhamos muitas dificuldades (...) tanto é que <u>muitos ficaram muito tempo até serem colocados nas escolas</u>”.</p>
	<p>7. Aspectos positivos no processo de acesso ou ingresso ao concurso</p>	<p>A admissão, o acesso ao primeiro emprego, a facilidade do processo e cumprimento dos prazos, das metas e objectivos por parte da entidade empregadora, a oportunidade e contemplação de ter ingressado.</p>	<p>P1 – “sim, <u>achei positivo porque fui admitido</u>. Tive acesso, tive o ingresso e <u>comecei a trabalhar</u>, então, foi um passo positivo para mim”.</p> <p>P2 – “de positivo o que achei foi <u>a transparência, a honestidade (...)</u> <u>natura foi tudo mais simples</u>, fazia-se a entrega da documentação (...) <u>a entidade empregadora cumpria com tudo aquilo que eram os tramites (...)</u>. Fácil”.</p> <p>P3 – “a forma como os órgãos de comunicação social passaram a informação”.</p> <p>P4 – “(...) em dois, três ou quatro meses foram cumpridas todas as metas porque posteriormente falavam olha daqui a dois meses começa o concurso</p>

			<p>público, depois de um mês e meio foram as inscrições que posteriormente não demorou muito saiu as listas de admissão, fizemos os testes. Eu acho que nesse ano em que eu concorri <u>os objectivos foram bem traçados e em curto espaço de tempo tomei conhecimento e gostei imenso (...)</u>”.</p> <p>P5 – (não respondeu)</p> <p>P6 – “bem, o que achei de positivo (...) <u>é o ter sido admitido, e a oportunidade que me foi dada (...)</u> mas se for a falar da organização tenho muitas críticas a fazer. Portanto, positivo positivo (...) talvez <u>a minha contemplação de ter ingressado(...)</u>”.</p>
	<p>8. Medidas de melhorias aos processos de acesso ou ingresso ao concurso</p>	<p>Exames de admissão para professores para avaliar competências grau de rendimento e responsabilidade, existência de um órgão independente para a realização dos concursos públicos de admissão de professores, locais de inscrição e respetivas vagas a nível municipal, testes escritos e oral para avaliar os candidatos, existência de pessoal de apoio e de serviço ligadas aos</p>	<p>P1 – “(...) quando há admissão, então <u>deve-se optar pelo exame de admissão para ver o grau de competência de cada professor (...)</u> o seu <u>grau de rendimento</u>, ver também as competências, ver também o tipo de <u>responsabilidade</u> que deve assumir se é pontual ou assíduo. Então, esses processos todos <u>requerem uma medida de melhoria para o processo de ensino e aprendizagem</u>”.</p> <p>P2 – “(...) actualmente o fluxo de candidatos é tão elevado, tão elevado que <u>a minha sugestão é que fosse um órgão independente, que não fosse o ministério da educação a realizar esse concurso, para maior transparência e mais honestidade no processo</u>”.</p> <p>P3 – (não respondeu)</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		concursos nos locais de inscrição para informar as pessoas, existência de uma página web do Ministério da Educação para organizar e informar os candidatos.	<p>P4 – “(...) os <u>locais de inscrição e suas respectivas vagas</u> deveriam ser feitos à nível municipal, <u>testes escritos e testes orais</u> para os candidatos (...)”.</p> <p>P5 – (não respondeu).</p> <p>P6 – (...) ter uma <u>página do Ministério</u> onde pudessem <u>organizar as pessoas</u> (...) ter pessoal de apoio e serviços ligadas ao concurso, nos locais de inscrição, <u>para informar e organizar os candidatos</u>”.</p>
A selecção	9. Técnicas de selecção utilizada	Entrevista, provas de aptidão, testes.	<p>P1 – “eu fiz <u>entrevista</u>. Fui entrevistado pelo director da escola e fui entrevistado pela repartição municipal (...)”.</p> <p>P2 – “ (...) depois de fazer a entrega da documentação, antes fomos chamados para uma <u>entrevista</u>, saber os porquês que te levam a escolher a docência como profissão. Então, passei por este processo de entrevista que também foi uma entrevista muito simples, muito objetiva”.</p> <p>P3 – “<u>provas</u>”.</p> <p>P4 – “Eu (...) fiz <u>prova</u>”.</p> <p>P5 – “(...) eu fiz <u>provas de aptidão</u>”.</p> <p>P6 – “<u>testes</u>”.</p>
	10. Celeridade do processo. Tempo de espera para ser seleccionado (a)	Foi célere, não foi célere, atraso na realização das provas, falta de organização.	<p>P1 – “(...) o processo foi <u>célere</u>. Não demorou tanto. <u>logo que entregamos os documentos fomos admitidos</u>”.</p> <p>P2 – “(...) o processo foi <u>célere</u>, não houve demora, <u>simplesmente aguardando as datas e os prazos que a</u></p>

			<p><u>entidade empregadora geralmente já tinha preconcebido (...)</u>".</p> <p>P3 – “o processo não foi demorado, e foi <u>célere</u>".</p> <p>P4 – “Sim”.</p> <p>P5 – "(...) <u>não foi célere</u>, foi super demorado, tanto mais que <u>a minha turma foi a última a fazer a prova, quando os outros já tinham indo embora (...)</u>".</p> <p>P6 – “ <u>não foi célere (...)</u> a demora deveu-se pelo facto <u>da organização (...)</u> <u>não tivemos bem organizados (...)</u> Tivemos até as mídias tpa e zv zimbo entre outras, para procurar entender porque houve instituições que não chegaram a fazer Provas (...) demorou-se tanto tempo para fazer (...) aquilo foi anunciado em maio e se calhar só fizemos as provas por ai quase no final do ano, porcausa da organização.”</p>
	11. Outros testes, provas ou entrevistas realizados após seleção.	Entrevista, nenhum, não.	<p>P1 – “sim, eu tive que realizar algum teste. Este teste foi uma entrevista de seleção. Foi uma <u>entrevista</u>, tive que ser entrevistado porque naltura tabém já trabalhava como professor brigadista na província do Huambo”.</p> <p>P2 – “(...) <u>não passei por um outro processo</u>, nem entrevista nem prova, e tão pouco de selecção”.</p> <p>P3 – “não”.</p> <p>P4 – “não”.</p> <p>P5 – (não respondeu).</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

			P6 – “não”.
	12. Outra documentação apresentada, após ser selecionado.	certificado de habilitação literária, documentos originais, extratos bancários, outros documentos, não foi pedido nada.	<p>P1 – “(...) tive que apresentar o <u>certificado de habilitação da 12ª classe (...)</u>”.</p> <p>P2 – “(...) fomos sim senhora fazer a entrega da <u>documentação que servirá para fazer parte do nosso dossier</u>”.</p> <p>P3 – “não”.</p> <p>P4 – “ também não”.</p> <p>P5 – “(...) apresentei <u>a mesma documentação mas já as originais</u>, invés das cópias, e depois tive a inclusão de <u>extratos bancários e alguns outros documentos</u>”.</p> <p>P6 - “não”.</p>
	13. Meio de comunicação de tomada de conhecimento de ter sido selecionado como professor.	listas afixadas nas instituições de ensino e escolas, colegas, televisão.	<p>P1 – “(...) Eu tive conhecimento através da <u>repartição municipal da educação</u> e através também de <u>alguns colegas</u> que me conheciam”.</p> <p>P2 – “(...) foi através de uma <u>lista afixada na escola Ngola Kilwanji</u>”.</p> <p>P3 – (não respondeu)</p> <p>P4 – “através da <u>televisão</u>”.</p> <p>P5 – “(...) através de <u>uma lista que foi afixada na instituição, na qual fiz a inscrição</u>”.</p> <p>P6 – (não respondeu).</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

	14. Medidas de Melhoria ao processo de seleção de professores.	Testes de admissão para os professores recém admitidos, formação pedagógicas para os professores,	<p>P1 - “(...) temos que fazer <u>testes de admissão</u> para ver o grau de competência, o perfil do professor (...) <u>para que sejam capazes de, poderem transmitir os conhecimentos aos nossos alunos</u>”.</p> <p>P2 – (não respondeu).</p> <p>P3 - (não respondeu).</p> <p>P4 – “(...) todos <u>os professores</u> aceites (...) <u>deverão passar por formação pedagógica</u> (...)”.</p> <p>P5 – (não respondeu).</p> <p>P6 – (não respondeu).</p>
Enquadramento	15. Documentação solicitada no processo de enquadramento	Certificado original homologado pelo INAAREES, registo criminal, atestado médico, 4 fotografias tipo passe, guia de marcha ou guia de colocação.	<p>P1 – “eu tive que apresentar a documentação de, <u>certificado original, as cópias ficaram na repartição da educação. Depois foi me entregue a guia de marcha</u> a apresentar à escola por onde ia trabalhar”.</p> <p>P2 – “(...) me foi entregue para apresentar-se na escola onde fui encaminhada, foi simplesmente a <u>guia de colocação</u> (...)”.</p> <p>P3 – “<u>cópia da guia de marcha</u>”.</p> <p>P4 – “me foi entregue uma <u>guia de marcha</u> para onde indicava a instituição aonde eu deveria ir me apresentar”</p> <p>P5 – “(...) a documentação que me foi solicitada para enquadramento foi simplesmente o <u>certificado de habilitações literárias, fotografias, cópias do bilhete, ehee... sim, regito criminal,</u> e foi só isso”.</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

			<p>P6 – “ me foi solicitado (...) conforme já mencionei, o certificado original homologado pelo INAAREES, <u>registo criminal, atestado médico, 4 fotografias tipo pass (...)</u> ehee... e me foi entregue <u>a guia de marcha</u> após minha admissão”.</p>
	<p>16. Enquadramento no local de trabalho (escola ou intuição).</p>	<p>O enquadramento foi bom. Foi passífico. reinião com o sub-diretor pedagógico, onde fez a apresentação da instituição e passou algumas orientações. foram bem recebidos. O enquadramento na escola ou instituição foi muito bom, os colegas foram muito recetivos. Foi salutar e pacífico e passou-se por um momento de formação com instruções fundamentais para matar as ansiedades do primeiro dia de trabalho.</p>	<p>P1 – “<u>sim, o enquadramento foi bom</u>, fui enquadrado como professor de matemática na escola do 2º nível do Cambulo na área do Zage”.</p> <p>P2 – “(...) <u>foi passífico</u>, cheguei na instituição, apresentei a guia de colocação (...) nesse momento os documentos solicitados pela escola são sempre os mesmos, cópia do bilhete, o certificado, o atestado médico e fotografia tipo passe (...)”.</p> <p>P3 – “<u>houve uma reinião com o sub-diretor pedagógico, onde fez a apresentação da instituição e passou algumas orientações</u>”.</p> <p>P4 – “<u>foi bom</u>, ehee... <u>fui bem recebida</u> graças a Deus e estou a gostar”.</p> <p>P5 – “<u>o enquadramento na escola ou intuição (...) foi muito bom, os colegas foram muito receptivos</u>, ehee... <u>foi bom</u>”.</p> <p>P6 – “o enquadramento <u>foi bom, foi salutar foi pacífico</u>. Passamos por um momento de formação (...) de certa forma veio então para <u>matar as ansiedades daquilo que será o primeiro dia de trabalho, e essas instruções foram fundamentais (...)</u>”.</p>

	<p>17. Celeridade do processo de enquadramento e tempo de espera para ser enquadrado (a).</p>	<p>2 meses depois foi chamado não houve atraso, naltura precisavam de alguns professores e nem todo mundo queria ser professor. Na mesma semana começou-se logo a trabalhar, menos de 30 dias. Demorou 5 anos para ser efetivo, considera muito tempo, 1 ano acha-se ser suficiente para aferir-se da qualidade de um bom professor. Sim, houve atrasos por razões administrativas.</p>	<p>P1 – “(...) logo que entreguei os documentos, <u>2 meses depois fui chamado não houve atraso</u> .(...) o processo naltura não era muito demorado, <u>naltura precisavam de alguns professores e nem todo mundo queria ser professor</u>”.</p> <p>P2 – “no meu caso <u>não</u>. (...) apresentei-me e logo <u>na mesma semana começamos logo já a trabalhar</u>”.</p> <p>P3 – “<u>menos de 30 dias</u>”.</p> <p>P4 – “ehee.. <u>demorei 5 anos para ser efectivo. Isso é muito tempo</u>.(...) deveria diminuir mais (...) <u>1 ano acho que é o suficiente para podermos provar a qualidade de um bom professor</u>”.</p> <p>P5 – “tive de esperar por aí <u>4 a 5 meses para ser enquadrada</u> porque o nome <u>não aparecia no sistema</u> (...) depois quando apareceu <u>eles não sabiam aonde seria enquadrada</u> (...)”.</p> <p>P6 – “(...) sim, houve atraso. Mas <u>o atraso estava directamente relacionado a situações administrativas</u> (...) conforme nos foi frisado”.</p>
	<p>18. Medida de melhoria ao processo de enquadramento.</p>	<p>Depois de ser enquadrado, o professor deve encontrar pelo menos o material didático. Que o processo de avaliação de novos professores passe primeiro por acompanharem aulas de professores antigos,</p>	<p>P1 – “(...) <u>depois de ser enquadrado</u>, depois de ter a guia de colocação, <u>o professor deve encontrar pelo menos o material didático</u>. (...)”.</p> <p>P2 - “(...) os professores não obstante ter ou não agregação pedagógica, seria bom <u>que passassem primeiro por um processo de avaliação, tipo como</u></p>

		<p>como professores assistentes, antes de começarem a dar aulas. Menos demora, maior seriedade daqueles que estão a trabalhar, para não haver falsificação ou porem pessoas que não passaram por um processo. Novas formas de enquadramento através de um portal eletrónico. Que se faça bem o trabalho dos concursos públicos, através de uma organização diferenciada que permita definir quantos a admitir e quais serão as potenciais instituições, evitando assim a sobrelotação de candidatos.</p>	<p><u>professores assistentes a acompanhar as aulas dos mais antigos (...)</u>".</p> <p>P3 – <u>“que o processo não seja tão demorado”</u>.</p> <p>P4 – <u>“eu gostaria <u>menos demora, maior seriedade daqueles que estão a trabalhar para não haver falsificação ou porem pessoas que não passaram por um processo. (...) que houvesse novas formas de enquadramento através de um portal eletrónico, é sempre mais fácil e vai ajudar muito as pessoas”</u>.</u></p> <p>P5 – (não respondeu).</p> <p>P6 – <u>“(…) que no acto do concurso (...) <u>que se faça bem o trabalho, que se consiga se ver quantos vamos admitir? Quais são as potenciais instituições</u> portanto, um conjunto de sobrelotações (...) tem de ter já <u>uma organização diferenciada</u>”</u>.</p>
19. Benefícios pessoais e profissionais dos Concursos Públicos de Ingresso e acesso.	Garante da realização pessoal, o trabalho anfidado do professor permite a obtenção de conhecimentos por parte dos alunos. É a concretização de um sonho e realizações pessoais e profissionais. Ajuda as pessoas a entrarem no mercado de trabalho. ajuda		<p>P1 – <u>“(…) é para garantir a sua vida pessoal. E quanto aos benefícios profissionais, <u>o professor deve trabalhar afincadamente, ser exemplar, ser assíduo, ser pontual e transmitir os conhecimentos de forma adequada (...)para que os alunos aprendam, ter também um bom perfil, apresentar uma boa personalidade no meio dos educandos (...)</u>”</u></p>

		<p>a população em geral a se estabilizarem financeiramente. Uma oportunidade para fazer carreira e progressão profissional. Apesar de algumas anomalias, um concurso que contribui para o engrandecimento destes profissionais e benéfico na medida em que acabam por contribuir com o seu saber ao estado, pois formam e inserem novos profissionais também no mercado de trabalho, ajudando o País a crescer.</p>	<p>P2 – “(...) aí começamos a notar <u>a concretização de um sonho, (...) e das nossas realizações pessoais como profissionais (...)</u>”.</p> <p>P3 – “estabilidade financeira, salário compatível com a função”.</p> <p>P4 – “(...) isso <u>ajuda muito as pessoas a entrarem no mercado de emprego, visto que para muitos (...) é o primeiro emprego (...)</u> isso <u>vai ajudar a população (...) a se estabilizarem e a estarem estabelecidas financeiramente (...)</u>”.</p> <p>P5 – (não respondeu).</p> <p>P6 – “(...) pessoais porque as pessoas constituem família, têm <u>sonhos</u>. (...) a tendência depois é conseguir o <u>primeiro emprego (...)</u> achei oportuno o concurso numa altura em que o País estava numa crise tremenda, foi uma oportunidade (...) para fazer uma <u>carreira, a minha progressão profissional (...)</u> foi <u>benéfico (...)</u> <u>vantajoso não só para mim mas para muita gente (...)</u> muito têm feito para o engrandecimento destes profissionais. (...) devemos saber reconhecer, a par de, ou não, situações anómalas acontecerem (...) <u>pessoalmente acabamos sendo beneficiados e também por contribuir com o nosso saber ao estado, formamos e metemos produtos também no mercado de trabalho, ajudando o País a crescer (...)</u>”.</p>

Fonte: Adaptado de Hilion (2011, *cit in*. Almeida, 2012, p.94).

Apêndice 6 - Tabela 12 – Caracterização dos respondentes – Técnicos Sénior da educação

Dados profissionais dos entrevistados Técnicos Sénior do Sector da Educação		
Técnicos Sénior	T1	T2
Nome	(Informação excluída para manter o anonimato)	(Informação excluída para manter o anonimato)
Idade	51	45
Categoria/Função	Chefe de Departamento - MED	Chefe de Departamento - MED
Data de admissão	1990	2006
Tempo de Serviço	32 anos	16 anos
Habilitações Literárias	Mestrado	Licenciado
Sexo	Masculino	Masculino
Instituição/escola	Ministério da Educação - Angola	Ministério da Educação - Angola
Email:	(Informação excluída para manter o anonimato)	(Informação excluída para manter o anonimato)
Contacto	(Informação excluída para manter o anonimato)	(Informação excluída para manter o anonimato)

Apêndice 7 - Tabela 13 – Análise de conteúdo das entrevistas – Técnicos Sénior

Categoria	Sub-Categoria	Unidade de Registo	Unidade de Contexto
O Acesso ou Ingresso	1. O que é o concurso Público de admissão de professores.	É um processo que tem por finalidade o recrutamento de novos agentes para o exercício de funções na administração pública. É o recrutamento de profissionais da educação, devidamente qualificados, formados nas escolas de formação de professores, tanto do nível médio ou superior, e também nos institutos superiores politécnicos, para cobrir as necessidades existentes nas escolas	<p>T1 – “ <u>é um processo que tem por finalidade o recrutamento de novos agentes para o exercício de funções na administração pública</u>”.</p> <p>T2 – “ <u>concosos públicos de admissão de professores é o recrutamento de profissionais da educação, devidamente qualificados, formados nas escolas de formação de professores, tanto do nível médio ou superior, e também nos institutos superiores politécnicos, para cobrir as necessidades existentes nas escolas</u>”.</p>
	2. Documentação e requisitos necessários para candidatar-se a cada Ciclo de ensino (Pré-escolar, 1º e 2º ciclo).	<u>São todos os documentos de identificação pessoal e a observância do preceituado no art.11º da lei nº 26/22 de 22 de Agosto, lei de bases da função pública.</u>	<p>T1 – “ <u>são todos os documentos de identificação pessoal e a observância do preceituado no art.11º da lei nº 26/22 de 22 de Agosto, lei de bases da função pública</u>”.</p> <p>T2 – “<u>no pré-escola</u> concorrem os profissionais formados nas escolas do magistério, nos cursos de instrução primária, ou então formados nas escolas superiores pedagógicas nos cursos de pré-escolar. Para o <u>1º ciclo do ensino secundário</u> concorrem os técnicos médios</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p> <u>No pré-escola</u> concorrem os profissionais formados nas escolas do magistério, nos cursos de instrução primária, ou então formados nas escolas superiores pedagógicas nos cursos de pré-escolar. Para o <u>1º ciclo do ensino secundário</u> concorrem os técnicos médios formados em várias especialidades ministradas pelos magistério, e também técnicos superiores formados em especialidades que se leccionam no 1º ciclo do ensino secundário. Para o <u>2º ciclo do ensino secundário</u> concorrem os profissionais formados nos institutos superiores de ciência de educação e como também nos institutos superior técnico e politécnicos. </p>	<p> formados em várias especialidades ministradas pelos magistério, e também técnicos superiores formados em especialidades que se leccionam no 1º ciclo do ensino secundário. Para o <u>2º ciclo do ensino secundário</u> concorrem os profissionais formados nos institutos superiores de ciência de educação e como também nos institutos superior técnico e politécnicos”. </p>
--	--	---	---

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

	<p>3. Meios de comunicação e ou informação usados para divulgar ou anunciar o concurso</p>	<p>São os habituais, os meios de comunicação social e de maior audiência, tais como, rádio televisão ou jornal. Os instrumentos internos como decretos, ofícios e circulares emitidos pelos membros do executivo, outros meios à nível local, aqueles de maior circulação naquelas localidades.</p>	<p>T1 – “ o que se recomenda é que seja um <u>órgão de maior audiência. Por exemplo, rádio televisão ou jornal</u>”.</p> <p>T2 – “(...) são os habituais, <u>os meios de comunicação social, rádio, televisão ou jornal. e também instrumentos internos como decretos, ofícios e circulares emitidos pelos membros do executivo, ou então, outros meios à nível local, aqueles de maior circulação naquelas localidades</u>”.</p>
	<p>4. Elaboração do anúncio e dados constantes nele</p>	<p>O anúncio é feito mediante a publicação dos termos de referência no jornal ou rádio de maior audiência. é enviado o comunicado na rádio, na televisão, enviar os diplomas ou decretos e decretos executivos Presidencial que definem os critérios de selecção. O anúncio é remetido à rádio, à televisão, aos governos provinciais que, por sua vez, remetem aos meios</p>	<p>T1 – “ <u>o anúncio é feito mediante a publicação dos termos de referência no jornal ou rádio de maior audiência</u>”.</p> <p>T2 – “ a forma de comunicação <u>é enviar o comunicado na rádio, na televisão, enviar os diplomas ou decretos e decretos executivos Presidencial que definem os critérios de selecção</u>, o instrumento que condúz o concurso onde consta todos o instrutivo que o juri vai usar para administrar o processo. <u>É remetido à rádio, à televisão, aos governos provinciais que, por sua vez, remetem aos meios locais de maior circulação de comunicação</u>”.</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		locais de maior circulação de comunicação.	
	5. Como é realizar concursos de Ingresso e Acesso à nível Nacional, ou de Luanda e seus procedimentos técnicos.	<p>Na realização do concurso público de ingresso não há distinção entre províncias, pois o concurso se rege por um termo de referências que é único.</p> <p>O concurso de ingresso pode ser interno ou externo. o ingresso interno é a admissão de professores que já trabalham a bastante tempo, para a melhoria da sua carreira.</p> <p>E externo, é o ingresso daqueles que vêm pela primeira vez, ainda não têm vínculo com a administração pública, e vão concorrer para ganhar novas vagas, vão se tornar funcionários públicos pela primeira vez. E o acesso é progressão nas carreiras, aqueles que... Pronto,</p>	<p>T1 – “ <u>na realização do concurso público de ingresso não há distinção entre províncias, pois o concurso se rege por um termo de referências que é único</u>”.</p> <p>T2 – “ <u>(...) o concurso de ingresso pode ser interno ou externo. o ingresso interno é a admissão de professores que já trabalham a bastante tempo, para a melhoria da sua carreira. Aqueles que melhoraram o seu perfil, pois vão fazer o ingresso interno, vão participar do concurso, entretanto, embora sem cobertura institucional. É apenas para melhorar a carreira, este ingresso chama-se interno. E externo, é o ingresso daqueles que vêm pela primeira vez, ainda não têm vínculo com a administração pública, e vão concorrer para ganhar novas vagas, vão se tornar funcionários públicos pela primeira vez. E o acesso é progressão nas carreiras, aqueles que... Pronto, superaram o seu perfil, já passaram 5 anos na mesma categoria, têm boa avaliação de desempenho, serão promovidos mais um grau, em função do seu desempenho, é uma espécie de gratificação pelo trabalho feito. Esse trabalho é executado, os procedimentos são os mesmos. (...) o Ministério da Educação e o Ministério da Administração Pública Trabalho e Segurança Social e o Ministério das Finanças exaram um decreto conjunto de termo de referências, onde constam todo o instrutivo para a condução do processo. Os procedimentos técnicos a ter em atenção, não só a nível de Luanda, è a nível nacional porque estes concursos não têm procedimentos segmentados à nível das províncias. Os procedimentos</u></p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>superaram o seu perfil, já passaram 5 anos na mesma categoria, têm boa avaliação de desempenho, serão promovidos mais um grau, em função do seu desempenho, é uma espécie de gratificação pelo trabalho feito. Esse trabalho é executado, os procedimentos são os mesmos, o Ministério da Educação e o Ministério da Administração Pública Trabalho e Segurança Social e o Ministério das Finanças exaram um decreto conjunto de termo de referências, onde constam todo o instrutivo para a condução do processo. Os procedimentos técnicos a ter em atenção, não só a nível de Luanda, è a nível nacional porque estes concursos não têm procedimentos segmentados à nível das Províncias. Os</p>	<p><u>são de nível nacional, constantes do termo de referências, constantes nos decretos presidencial e executivo que regulam a admissão e progressão nas carreiras de funcionários públicos”.</u></p>
--	--	--	--

		<p>procedimentos são de nível nacional, constantes do termo de referências, constantes nos decretos presidencial e executivo que regulam a admissão e progressão nas carreiras de funcionários públicos”.</p>	
	<p>6. Tipos de concursos usados para admissão de professores.</p>	<p>O concurso público pode ser externo ou interno. É externo, quando se destina ao recrutamento de novos agentes, e é interno quando se destina para antigos funcionários e que melhoraram os seus perfís.</p> <p>Os concursos de acesso, externo e ingresso. o acesso é para compensar o esforço empreendido pelo técnico com um bom desempenho durante um período de tempo para ganhar um bocadinho melhor que antes. E o ingresso é</p>	<p>T1 – “<u>o concurso público pode ser externo ou interno. É externo, quando se destina ao recrutamento de novos agentes, e é interno quando se destina para antigos funcionários e que melhoraram os seus perfís</u>”.</p> <p>T2 – “<u>os concursos de acesso, externo e ingresso (...) o acesso é para compensar o esforço empreendido pelo técnico com um bom desempenho durante um período de tempo para ganhar um bocadinho melhor que antes. E o ingresso é para garantir novos lugares na administração pública por duas versões: a 1ª é para cobrir as necessidades deixadas pela mobilidade interna, falo de mobilidade interna aquelas vagas deixadas pelo pessoal em licença, pessoal destacados noutros orgaos do estado, pessoal demitidos, pessoal que desiste por vários fatores e essas vagas são cobertas pelos técnicos que ingressam pela primeira vez (...) ou também o concurso de ingresso de acesso, que pode ser usado para progressão nas carreiras (...)</u>”</p>

		<p>para garantir novos lugares na administração pública por duas versões: a 1ª é para cobrir as necessidades deixadas pela mobilidade interna, falo de mobilidade interna aquelas vagas deixadas pelo pessoal em licença, pessoal destacados noutros orgaos do estado, pessoal demitidos, pessoal que desiste por vários factores e essas vagas são cobertas pelos técnicos que ingressam pela primeira vez, ou também o concurso de ingresso de acesso, que pode ser usado para progressão nas carreiras.</p>	
	<p>7. Tratamento técnicos e administrativos dados aos processos dos candidatos que <u>ingressam</u> ao concurso.</p>	<p>são praticados os actos correespondentes e estes são posteriormente arquivados. Administrativamente, o processo dos candidatos que</p>	<p>T1 – “depois de analisados, os processos, <u>são praticados os actos correespondentes e estes são posteriormente arquivados</u>”.</p> <p>T2 – “(...) <u>administrativamente, o processo dos candidatos que ingressam ao concurso público, ou seja, aqueles que aprovarem no concurso público, a seguir assim a o contrato de provimento e o processo é copiado em 3 vias.</u></p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>ingressam ao concurso público, ou seja, aqueles que aprovarem no concurso público, a seguir assina o contrato de provimento e o processo é copiado em 3 vias: A 1ª via fica guardada no gabinete provincial da educação. A outra via fica arquivada na direcção municipal onde o candidato concorreu. O 3º processo é encaminhado à escola onde o candidato depois de admitido vai trabalhar, será colocado. Entretanto, uma 4ª via que já não é física, é digital, o processo todo é scaneado, essa via é inserida no SIGFE – Sistema Integrado de Gestão Financeira do Estado, porque o Ministério das finanças e o tribunal de contas vai precisar dessa via também, para confirmar a veracidade do processo. Este processo</p>	<p>A 1ª via fica <u>guardada no gabinete provincial da educação</u>, porque os órgãos de fiscalização vão passando para saber o rigor, a veracidade do processo e o cumprimento de todaos os instrumentos que regulam o processo. <u>A outra via fica arquivada na direcção municipal onde o candidato concorreu</u>, porque o nosso concurso é municipalizado, não é centralizado nos gabinetes provinciais da educação. É municipalizado, os candidatos inscrevem-se nos municípios, é nos municípios onde eles fazem os testes. Entretanto, as provas escritas, as correcções são feitas no gabinete provincial da educação (...). <u>O 3º processo é encaminhado à escola onde o candidato depois de admitido vai trabalhar</u>, será colocado. <u>Entretanto, uma 4ª via que já não é física, é digital, o processo todo é scaneado, essa via é inserida no SIGFE – Sistema Integrado de Gestão Financeira do Estado, porque o Ministério das Finanças e o Tribunal de contas vai precisar dessa via também, para confirmar a veracidade do processo (...)</u>. <u>Este processo digital é instrumento de trabalho para o ministério das finanças fiscalizar, e também o Tribunal de contas fazer a fiscalização “sucessiva”, porque o tribunal deixou de fazer a fiscalização preventiva que era antes da inserção do candidato no sistema financeiro, eles verificavam o processo em físico, mas agora passaram para a fiscalização “sucessiva”, verificam o processo no sistema financeiro e a fiscalização preventiva ficou com o Ministério da Educação”.</u></p>
--	--	---	---

		digital é instrumento de trabalho para o ministério das finanças fiscalizar, e também o tribunal de contas fazer a fiscalização “sucessiva”, porque o tribunal deixou de fazer a fiscalização preventiva que era antes da inserção do candidato no sistema financeiro, e a fiscalização preventiva ficou a cargo do Ministério da Educação.	
	8. Tratamentos técnicos e administrativo que são dados ao processos dos candidatos que <u>não ingressam</u> ao concurso.	Os processos dos indivíduos ou candidatos que não tenham sido contratados é arquivado. E quando queiram, podem solicita-lo.	<p>T1 – <u>“os processos dos indivíduos ou candidatos que não tenham sido contratados é arquivado. E quando queiram, podem solicita-lo”.</u></p> <p>T2 – (não respondeu).</p>
A selecção	9. Critérios e requisitos considerados, para admitir professores do ensino de base geral.	Entre as positivas, seleccionam-se a melhor nota, no roll de todas positivas. Os critérios são aqueles que são orientados a partir do Decreto	<p>T1 – “entre as positivas, seleccionam-se a melhor nota, no roll de todas positivas”.</p> <p>T2 – “os critérios são aqueles que são orientados a partir do Decreto Executivo. Um professor para ser admitido deve ter formação na área, deve ter formação de professor numa especialidade em que constitua</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>Executivo. Um professor para ser admitido deve ter formação na área, deve ter formação de professor numa especialidade em que constitua necessidade, e depois vai ao teste e deve ter nota positiva, uma nota superior aos outros (...). São admitidos os candidatos, aqueles que tiveram a nota maior na especialidade que concorreu.</p> <p>Portanto, a nota superior é a condição, mas, dentro da especialidade a que o indivíduo concorreu. Isso é para que alguns candidatos que tiveram nota superior não sejam admitidos à desfavor às outras especialidades que tiveram poucas positivas.</p>	<p>necessidade, e depois vai ao teste e deve ter nota positiva, uma nota superior aos outros (...). São admitidos os candidatos, aqueles que tiveram a nota maior na especialidade que concorreu,. Não significa que basta ter a nota superior, o candidato é admitido, deve ter nota superior na especialidade que concorreu. Ou seja, se concorrer em língua portuguesa deve ter nota superior em língua portuguesa, isso não significa que os que tiveram notas superiores em língua portuguesa serão admitidos também na especialidade de Matemática. Um candidato de língua portuguesa pode ser reprovado com 15 valores por insuficiência de vagas, e o outro candidato de matemática pode ser admitido e aprovado com 11 valores porque tem necessidades. Portanto, a nota superior é a condição, mas, dentro da especialidade a que o indivíduo concorreu. Isso é para que alguns candidatos que tiveram nota superior não sejam admitidos à desfavor às outras especialidades que tiveram poucas positivas”.</p>
	<p>10. Técnicas de selecção usadas para</p>	<p>podem ser testes, provas e entrevistas. Usa-se prova escrita. Aquí chamamos de</p>	<p>T1 – “as técnicas utilizadas podem ser <u>testes, provas e entrevistas</u>”.</p>

	<p>admitir professores</p>	<p>teste escrito mas pronto, é prova escrita. A quota da prova, de distribuição dos candidatos é em função das necessidades das escolas, e a quota é feita por disciplina.. As quotas são distribuídas por disciplinas, e a seleção é feita por município, porque cada município tem a sua quota, a quota de um município não pode prejudicar outro salvo, se um determinado município não cobrir a quota, nestes casos os candidatos podem sofrer mobilidade. Entretanto, se a quota não fechar e não haver nenhuma positiva para fechar, e não haver nenhuma positiva para fazer mobilidade, nesse altura vamos ao teste complementar. O teste complementar é feito mediante uma entrevista. Ou entrevista, ou exame</p>	<p>T2 –“ Para admissão dos candidatos usamos <u>prova escrita. Aquí chamamos de teste escrito mas pronto, é prova escrita.</u> A prova é feita no papel A3, depois da prova feita cortam-se os cantos para que quem vai corrigir a prova não saiba de quem é a prova, para evitar que alguém eventualmente conheça algum candidato e facilite no lançamento da nota (...) e depois possa enganar o júri, que já não terá muito tempo de conferir a veracidade das questões respondidas com a chave da prova (...). E depois disso, a seleção é feita por maior nota (...) na especialidade em que o indivíduo concorreu (...). <u>A quota da prova, de distribuição dos candidatos é em função das necessidades das escolas, e a quota é feita por disciplina (...). As quotas são distribuídas por disciplinas, e a seleção é feita por município, porque cada município tem a sua quota, a quota de um município não pode prejudicar outro salvo, se um determinado município não cobrir a quota (...) nestes casos os candidatos podem sofrer mobilidade.</u> Chamamos os candidatos interessados (...) e eles mostram o seu interesse, mediante um termo de compromisso, e são transferidos para aquele município para cobrir a quota. <u>Entretanto, se a quota não fechar e não haver nenhuma positiva para fechar, e não haver nenhuma positiva para fazer mobilidade, nesse altura vamos ao teste complementar. O teste complementar é feito mediante uma entrevista. Ou entrevista, ou exame psicotécnico, ou também exame médico, isso vai depender do júri.</u> Entretanto, <u>mas o método mais utilizado em teste complementar é a entrevista (...).</u> Esta modalidade começou em 2011 com o Decreto Presidencial nº 102/11 de 23 de maio. Antes disso não era necessário, porque o concurso era apenas para a maior nota, que significa que</p>
--	----------------------------	--	--

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>psicotécnico, ou também exame médico, isso vai depender do juri. Entretanto, mas o método mais utilizado em teste complementar é a entrevista.</p> <p>A norma anterior também estabelecia que se o número da quota fosse superior ao número de candidatos concorrentes, então não havia teste, o concurso era documental. Mas desde 2011, com o Decreto Presidencial nº 102/11 de 23 de Maio o paradigma mudou, a nota mínima para admissão é 10, ninguém mais poderia ser admitido com nota negativa.</p>	<p>mesmo os que tivessem negativa de 7, 8, se fosse dentro da cobertura da quota eram admitidos. Os que tivessem 6, 5, e até a quota terminar quem tivesse 4 (risos) o importante era concorrer, porque a norma anterior também estabelecia que se o número da quota fosse superior ao número de candidatos concorrentes, então não havia teste, o concurso era documental. (...) mas desde 2011 com esse decreto que acabei de citar, <u>com o Decreto Presidencial nº 102/11 de 23 de Maio o paradigma mudou, a nota mínima para admissão é 10, ninguém mais poderia ser admitido com nota negativa (...)</u>”.</p>
	<p>11. Tratamento administrativo ou técnico dado aos processos dos professores admitidos.</p>	<p>depois de admitidos, o processo é melhorado, arquivado, e desde aquela data, este processo acompanha a vida profissional do docente.</p> <p>uma via é scaneada e inserida no SIGFE-</p>	<p>T1 – <u>“depois de admitidos, o processo é melhorado, arquivado, e desde aquela data, este processo acompanha a vida profissional do docente”</u>.</p> <p>T2 – <u>“(…) o processo dos professores admitidos, uma via é scaneada e inserida no SIGFE- Sistema Integrado de Gestão Financeira do Estado, e as três vias em físico, uma fica no gabinete provincial da educação, a outra vai para a direção provincial da educação onde o candidato</u></p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>Sistema Integrado de Gestão Financeira do Estado, e as três vias em físico, uma fica no gabinete provincial da educação, a outra vai para a direcção provincial da educação onde o candidato concorreu, a outra vai na escola onde será colocado. Não há nenhum mecanismo de digitalização desses processos, o arquivo nas escolas continuam ainda em físico, é manuseado manualmente.</p>	<p><u>concorreu, a outra vai na escola onde será colocado. Só os processos dos admitidos é que são tratados assim. Não há nenhum mecanismo de digitalização desses processos, o nosso arquivo nas escolas continuam ainda em físico, é manuseado manualmente”.</u></p>
	<p>12. A comunicação aos candidatos admitidos.</p>	<p>A comunicação é feita através das plataformas disponíveis, rádio, televisão, jornal e portais digitais também, e depois os documentos são afixados nas vitrinas e nos painéis informativos das escolas e instituições”.</p>	<p>T1 – “os meios utilizados para comunicar os candidatos admitidos são: os meios de comunicação, nesse caso <u>rádio, televisão, os jornais, os painéis informativos das escolas e instituições”.</u></p> <p>T2 – “a comunicação <u>é feita através das plataformas disponíveis, rádio, televisão, portais digitais também, e depois os documentos afixados nas vitrinas.</u> São esses meios que se usam. <u>Diários da República não, não, isso não! (...) é redes sociais, painéis informativos das escolas e das direcções municipais e gabinetes provinciais”.</u></p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

	<p>13. Passos seguintes, após admitidos e informados os candidatos.</p>	<p>Após a admissão, os candidatos recebem uma guia de marcha que os leva a apresentarem-se na escola onde forem colocados. Depois de admitidos e informados, os candidatos juntam outra documentação que não fazia parte do princípio. A documentação essencial é a documentação para apenas a realização teste, e temos outra documentação para a contratação. Depois de informados da admissão, os candidatos completam o processo, ou seja, os certificados originais, as suas coordenadas bancárias, os números de contribuínte, processos que não solicitados no acto das inscrições e dos testes. Após a isso, o Gabinete Provincial da educação elabora os contratos, a Ministra da</p>	<p>T1 – “ <u>depois de admitidos e informados, os candidatos recebem uma guia de marcha que os leva a apresentarem-se na escola onde forem colocados</u>”.</p> <p>T2 – “ <u>depois de admitidos e informados, os candidatos juntam outra documentação que não fazia parte do princípio. A documentação essencial, temos a documentação para apenas a realização teste, e temos outra documentação para a contratação. Depois de informados da admissão, os candidatos completam o processo, ou seja, os certificados originais, as suas coordenadas bancárias, os números de contribuínte, processos que não solicitados no acto das inscrições e dos testes. Após a isso, o Gabinete Provincial da educação elabora os contratos, a Ministra da Educação assina os contratos, são contratados e depois recebem as guias de marcha, para as escolas onde forem indicados para trabalhar</u>”.</p>
--	---	--	---

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		Educação assina os contratos, são contratados e depois recebem as guias de marcha, para as escolas onde forem indicados para trabalhar.	
14. Tempo em média que demora a realização de um concurso público de admissão professores.	Tem a duração de 1 ano, ou seja, 12 meses, o que se resume em 147 dias úteis.		<p>T1 – “o concurso público <u>tem a duração de 1 ano, ou seja, 12 meses</u>”.</p> <p>T2 – “o concurso de admissão de professores <u>demora 147 dias úteis</u>”.</p>
15. Tratamento dado aos candidatos <u>não</u> admitidos e as reclamações de todo o processo.	O processo dos candidatos não admitidos também é arquivado, e caso haja interesse por parte do candidato pode solicita-lo. Aqueles que puderem reclamar, após a reclamação não proceder, quem quiser levar para casa leva, não são arquivados, são devolvidos aos candidatos.		<p>T1 – “o processo dos candidatos não admitidos também é arquivado, e caso haja interesse por parte do candidato pode solicita-lo”.</p> <p>T2 – “os processos dos candidatos não admitidos, <u>aqueles que puderem reclamar, após a reclamação não proceder quem quiser levar para casa leva, não são arquivados, são devolvidos aos candidatos</u>”.</p>

<p>Enquadramento</p>	<p>16. Depois de admitidos como professores, os passos técnicos e administrativos dados a seguir.</p>	<p>Os professores são submetidos a um seminário de capacitação em gesto de acolhimento e integração para as novas tarefas. O professor recém-admitido fica na condição de provimento provisório, ainda não é pessoal do quadro, e depois de 1 ano ele é vinculado definitivamente, isso já de acordo com a nova Lei nº 26/22 de 22 de Agosto, que reduz o tempo de permanência no provimento provisório de 5 anos para 1 ano. Eram 5 anos depois, passavam para o pessoal do quadro definitivo para a educação, mas agora com a nova legislação, um ano apenas ele passa para os quadros do Ministério da Educação. Passados nesses quadros do Ministério da Educação,</p>	<p>T1 – “ depois de admitidos, <u>os professores são submetidos a um seminário de capacitação em gesto de indução para as novas tarefas</u>”.</p> <p>T2 – “ depois de admitidos como professor, <u>ele fica na condição de provimento provisório, ainda não é pessoal do quadro</u>. É colocado, será acompanhado, visitado, avaliado trimestralmente, anualmente sai uma ficha de avaliação do seu desempenho. <u>Depois de 1 ano ele é vinculado definitivamente, isso já de acordo com a nova Lei nº 26/22 de 22 de Agosto, que reduz o tempo de permanência no provimento provisório de 5 anos para 1 ano</u>. Eram 5 anos depois, passavam para o pessoal do quadro definitivo para a educação, mas agora com a nova legislação (...) um ano apenas ele passa para os quadros do Ministério da Educação. <u>Passados nesses quadros do Ministério da Educação, ele já pode ser nomeado num cargo de gestão numa escola, numa coordenação, numa sub-direcção, pode ser transferido para uma outra área, etc</u>”.</p>
-----------------------------	---	--	---

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>ele já pode ser nomeado num cargo de gestão numa escola, numa coordenação, numa sub-direção, pode ser transferido para uma outra área, entre outros actos.</p>	
	<p>17. Duração do processo do enquadramento numa escola ou instituição</p>	<p>Após a recepção da guia, o professor está enquadrado profissionalmente, Pelo que, precisa de 1 ano, e com avaliação positiva, para transitar para o pessoal de quadro. O enquadramento é automático. Uma vez assinado o contrato, depois é inserido no sistema financeiro e recebe a guia de colocação. É encaminhado para a escola, e começa logo a trabalhar. Começa a trabalhar em regime de provimento provisório, e 1 ano depois é enquadrado definitivamente para os quadros da educação.</p>	<p>T1 – “<u>Após a recepção da guia, o professor está enquadrado profissionalmente, Pelo que, precisa de 1 ano, e com avaliação positiva, para transitar para o pessoal de quadro</u>”.</p> <p>T2 – “<u>é automático, o indivíduo assinou o contrato, pronto!.. Depois é inserido no sistema financeiro e recebe a guia de colocação, é encaminhado para a escola e já!.. Já esta lá, e começa a trabalhar (...). Começa a trabalhar em regime de provimento provisório, e 1 ano depois é enquadrado definitivamente para os quadros da educação</u>”.</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

	<p>18. O que deve ser melhorado em todo processo de realização dos concursos públicos de admissão de professores.</p>	<p>Deve ser a comunicação. Pois que, o termo de referências estabelecem todas as regras, no entanto alguns erros acontecem por inobservância destas normas.</p> <p>A forma de tratar o processo pode ser modernizado, porque nesse momento é tudo manual. Talvez pudesse evoluir para um processo digitail, e também ser automatizado, para limitar o tempo que o processo demora, que são 147 dias, quase 5 meses de gestão do concurso público, passando por todas as etapas inerentes ao processo. Talvez com um aplicativo digital, esse tempo poderia ser mais curto e pouparia mais recursos também.</p> <p>Outra questão é que o estado deve orçamentar os concurso, para que o pessoal faça a gestão</p>	<p>T1 – “(...) independentemente de todas outras situações, acredito que <u>deve ser a comunicação. Pois que, os termos de referências estabelecem todas as regras, no entanto alguns erros acontecem por inobservância destas normas</u>”.</p> <p>T2 – “Eu acho que <u>a forma de tratar o processo pode ser modernizado, porque nesse momento é tudo manual. Talvez pudesse evoluir para um processo digitail, e também ser automatizado, para limitar um bocadinho o tempo que o processo demora, como fiz referência, são 147 dias, quase 5 meses de gestão do concurso público, passando por todas as etapas inerentes ao processo. Talvez com um aplicativo digital, esse tempo pode ser mais curto e pode poupar mais recursos também. Outra questão é que o estado deve orçamentar os concurso, para que o pessoal faça a gestão do concurso de forma mais eficiente. Haja dinheiro, haja meios, material, etc.</u>”.</p>
--	---	--	---

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		do concurso de forma mais eficiente. Haja dinheiro, haja meios, material, etc.	
	19. Importância da realização do concurso público de admissão de professores, para os profissionais do sector.	<p>Permitem que os profissionais do sector atinjam outros patamares, e para o estado, facilita o aumento de funcionários e a criação de empregos.</p> <p>Os concursos públicos servem para cobrir as necessidades deixadas pela mobilidade interna, cobrir as vagas dos falecidos, reformados, etc, E tirar as crianças de fora do sistema de ensino, porque as escolas passam a ter mais professores.</p>	<p>T1 – “ a realização do concurso público de ingresso é importante, pois <u>permite-me que atinja outros patamares, e para o estado, facilita o aumento de funcionários e a criação de empregos</u>”.</p> <p>T2 – “ importância: <u>primeiro cobrir as necessidades deixadas pela mobilidade interna (...), cobrir as vagas dos falecidos, reformados, etc. (...) e tirar as crianças de fora do sistema de ensino, porque as escolas têm professores</u>”.</p>
	20. Importância para a sociedade em geral, vista na realização dos concursos do sector da educação pelos	No geral, é importante a realização dos concursos públicos, pois permitem a criação de empregos e para aqueles que já se encontram enquadrados, facilita que tenham uma	<p>T1 – “ <u>no geral, é importante a realização dos concursos públicos, pois permitem a criação de empregos e para aqueles que já se encontram enquadrados, facilita que tenham uma progressão adequada na carreira</u>”.</p> <p>T2 – “<u>cobrir as necessidades das escolas, tirar as crianças fora do sistema de ensino e dar emprego à juventude</u>”.</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

	técnicos sénior do Sector.	progressão adequada na carreira. E são vitais porque servem para cobrir as necessidades das escolas, tirar as crianças fora do sistema de ensino e dar emprego à juventude.	

Fonte: Adaptado de Hilion (2011, *cit in.* Almeida, 2012, p.94).

Apêndice 8 - Tabela 14 – Caracterização da respondente – Diretora Nacional de Recursos Humanos do Sector da Educação

Dados profissionais da entrevistada – Diretora Nacional de Recursos Humanos do Sector da Educação	
Directora	DRH
Nome	Laudemira Gomes F. P. Sousa
Idade	(Informação excluída para manter o anonimato)
Categoria/Função	Diretora Nacional de Recursos Humanos
Data de admissão	1985
Tempo de Serviço	37 anos
Habilitações Literárias	Licenciatura em Psicologia
Sexo	Feminino
Instituição/escola	Ministério da Educação - Angola
Email:	(Informação excluída para manter o anonimato)
Contacto	(Informação excluída para manter o anonimato)

Apêndice 9 - Tabela 15 – Análise de conteúdo das entrevistas – Diretora Nacional de RH

Categoria	Sub-Categoria	Unidade de Registo	Unidade de Contexto
O Acesso ou Ingresso	1 O que é o concurso Público de admissão de professores.	É o recrutamento e seleção de candidatos com formação de educação e não só, também em áreas técnicas para lecionarem no sector da educação.	DRH – “ <u>é o recrutamento e seleção de candidatos com formação de educação e não só, também em áreas técnicas para lecionarem no sector da educação</u> ”.
	2 Legislação da Administração Pública que suportam os concursos.	lei 17/90 de 20 de Outubro; 17/16 de 7 de Outubro; 32/20 de 9 de Agosto; 19/19 de 14 de Agosto; 13/10 de 9 de Junho; 59/21 de 5 de Março; 25/91 de 29 de Junho; Decreto Presidencial 102/11 de 23 de Maio; Decreto Presidencial 104/11 de 23 de Maio; Decreto Presidencial 202/19 de 25 de Junho; Decreto Presidencial 12/16 de 15 de Janeiro; Decreto Presidencial 160/18 de 3 de Janeiro, decreto este é o estatuto da	DRH – “a legislação que serve de suporte para a realização deste concurso são: <u>lei 17/90 de 20 de outubro; 17/16 de 7 de outubro; 32/20 de 9 de Agosto; 19/19 de 14 de Agosto; 13/10 de 9 de junho; 59/21 de 5 de Março; 25/91 de 29 de Junho; Decreto Presidencial 102/11 de 23 de Maio; Decreto Presidencial 104/11 de 23 de Maio; Decreto Presidencial 202/19 de 25 de Junho; Decreto Presidencial 12/16 de 15 de Janeiro; Decreto Presidencial 160/18 de 3 de Janeiro, decreto este é o estatuto da carreira docente; Decreto Presidencial 205/18 de 3 de Setembro, que aprova o programa nacional de formação e gestão do pessoal docente; Decreto presidencial nº 88/19 de 21 de Março, este que define com que idade é que o candidato pode entrar para a função pública; Decreto presidencial nº 32/18 de 18 de Dezembro; Decreto Presidencial nº 88/18 de 27 de Novembro.</u> Em suma, estes são os diplomas legais que servem de suporte para a realização de concursos públicos de ingresso em Angola”.

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>carreira docente; Decreto Presidencial 205/18 de 3 de Setembro, que aprova o programa nacional de formação e gestão do pessoal docente; Decreto presidencial nº 88/19 de 21 de Março, este que define com que idade é que o candidato pode entrar para a função pública; Decreto presidencial nº 32/18 de 18 de Dezembro; Decreto Presidencial nº 88/18 de 27 de novembro.</p>	
	<p>3 como é dirigir um concurso público de admissão de professores a nível nacional (nas 18 províncias)</p>	<p>–“ o concurso público em angola nas 18 províncias é dirigido da seguinte forma: 1 - Primeiro temos o Despacho Conjunto do Ministério das Finanças, Administração do território – MAT, que atribuem o fundo financeiro para realização do concurso público de ingresso ao sector da educação;</p>	<p>DRH –“o concurso público em Angola nas 18 províncias é dirigido da seguinte forma: <u>primeiro temos o Despacho Conjunto do Ministério das Finanças, Administração do território – MAT, que atribuem o fundo financeiro para realização do concurso público de ingresso ao sector da educação.</u> Após esse despacho, <u>Sua Excelência Sra. Ministra da Educação abre, exara um despacho em que abre o concurso público de ingresso à nível nacional.</u> Após isso, <u>esse despacho é distribuído aos 18 governadores das Províncias. Os 18 governadores nomeiam as comissões de júri a nível de cada província, por sua vez, a nível de cada província, para além dos 18 gabinetes provinciais em que são nomeados os campos de júri, têm também o apoio das 164 sub-comissões</u></p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>2- Após esse despacho, Sua Excelência Sra. Ministra da Educação abre, exara um despacho em que abre o concurso público de ingresso à nível nacional;</p> <p>3 - Esse despacho é distribuído aos 18 governadores das Províncias. Os 18 governadores nomeiam as comissões de júri a nível de cada província. Por sua vez, à nível de cada província, para além dos 18 gabinetes provinciais em que são nomeados os corpos de júri, têm também o apoio das 164 sub-comissões técnicas que correspondem aos 164 municípios que o país tem. Aí então o concurso é realizado;</p> <p>4- Os candidatos iniciam as suas inscrições à nível dos municípios sob coordenação dessas sub-comissões técnicas;</p>	<p><u>técnicas que correspondem aos 164 municípios que o país tem.</u> Aí então, o concurso é realizado. <u>Os candidatos iniciam as suas inscrições a nível dos municípios sob coordenação dessas sub-comissões técnicas.</u> <u>Após inscrição, são publicadas as listas de todos inscritos, com base na lei referente ao concurso público de ingresso.</u> Depois da candidatura dos mesmos, <u>são então apurados e publicadas as listas dos que reúnem os perfís, para poderem ser submetidos aos testes escritos.</u> Depois da aplicação dos testes, <u>os candidatos que têm positiva, são então selecionados para serem admitidos no sector da educação.</u> Dizer aqui que, à exemplo do que ocorreu este ano (de 2022) de 15 mil lugares que nós tivemos para entrada no sector da educação a nível nacional, tivemos um total de 160 mil inscrições”.</p>
--	--	---	--

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>5- Após inscrição, são publicadas as listas de todos inscritos, com base na lei referente ao concurso público de ingresso;</p> <p>6- São então apurados e publicadas as listas dos que reúnem os perfís, para poderem ser submetidos aos testes escritos;</p> <p>7- Após realização dos testes, os candidatos que têm positiva, são então selecionados para serem admitidos no sector da educação.</p>	
	<p>4 Documentação e requisitos exigidos para concorrer nos 3 níveis gerais (pré-escolar, 1º e 2º ciclo).</p>	<p>documentos necessários: certificado de habilitações literárias, cópia do Bilhete de Identidade, o atestado médico e o registo criminal.</p> <p>Os requisitos exigidos: - o candidato deve ter formação superior ou média em instrução primária para ser</p>	<p>DRH – “ <u>documentos necessários:</u> para participar no concurso público de ingresso o candidato deve ter: <u>certificado de habilitações literárias, cópia do Bilhete de Identidade, deve ter também o atestado médico, assim como o registo criminal. Os requisitos exigidos para participar no concurso público de ingresso, o candidato (...) deve ter formação superior ou média em instrução primária para ser professor do ensino primário; Dever ter formação média ou superior na disciplina que vai lecionar para as escolas secundárias; ou ainda, para escolas técnicas-profissionais, deve estar formado na disciplina que vai lecionar.</u> Por exemplo, se for na disciplina de mecânica, o indivíduo deve ser engenheiro em mecânica. Para lecionar no 2º ciclo, estamos a falar</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>professor do ensino primário;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para lecionar no ensino primário pode ter licenciatura ou apenas o ensino médio; - Dever ter formação média ou superior na disciplina que vai lecionar para as escolas secundárias. Ou ainda, para escolas técnicas-profissionais deve estar formado na disciplina que vai lecionar, Por exemplo, se for na disciplina de mecânica, o indivíduo deve ser engenheiro em mecânica; - Para lecionar no 2º ciclo, estamos a falar do 2º ciclo geral ou tecnico-profissional, obrigatoriamente o candidato deve ter licenciatura. 	<p><u>do 2º ciclo geral ou tecnico-profissional, obrigatoriamente o candidato deve ter licenciatura. Para lecionar no ensino primário pode ter licenciatura ou apenas o ensino médio”.</u></p>
5	<p>Quem estipula os requisitos e documentação exigidos nos concursos.</p>	<p>é o Ministério da Educação. É exarado o despacho conjunto, portanto com base em toda legislação que</p>	<p>DRH – “Quem estipula os documentos e requisitos necessários para participar nos concursos públicos <u>é o Ministério da Educação. É exarado o despacho conjunto, portanto com base em toda legislação</u> que já fizemos menção anteriormente, elabora-se o termo de</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>suportam o concurso. elabora-se o termo de referência com base na lei. Este termo de referências tem um despacho conjunto de dois Ministérios, a Ministra da Educação e o MAT- Ministério da Administração do Território. São esses que assinam este termo de referências. Portanto, dentro deste termo de referências, vêm definidos os requisitos que o candidato deve ter para poder participar do referido concurso público de ingresso.</p>	<p><u>referências com base na lei. Este termo de referências tem um despacho conjunto de dois Ministérios (...). São esses que assinam este termo de referências. Portanto, dentro deste termo de referências, vem definido os requisitos que o candidato deve ter para poder participar do referido concurso público de ingresso”.</u></p>
	<p>6 Organismos que notificam o sector de educação da existência de vagas e consequente necessidade de abertura de concursos públicos de</p>	<p>são os gabinetes provinciais de educação. No final de cada ano lectivo, normalmente o ano letivo seguinte prepara-se 6 meses antes. Os gabinetes provinciais fazem o levantamento do número de professores que estão a</p>	<p>DRH – “Os os organismos que declaram ou notificam o sector da educação para informarem da existência de vagas <u>são os Gabinetes Provinciais de Educação. No final de cada ano letivo, normalmente o ano letivo seguinte prepara-se 6 meses antes. Os gabinetes provinciais fazem o levantamento do número de professores que estão a beira da reforma, dos professores que morreram, dos professores que foram demitidos, dos professores doentes e é, com base neste levantamento, assim como escolas novas constituídas. É com base nesse levantamento que as Províncias, os</u></p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

	<p>admissão de professores.</p>	<p>beira da reforma, dos professores que morreram, dos professores que foram demitidos, dos professores doentes, assim como escolas novas constituídas. É com base nesse levantamento que as províncias, os gabinetes provinciais de educação, através das suas direções municipais de educação, que também recebem a partir das referidas escolas, as 18 províncias elaboram os competentes mapas que submetem via email ao Ministério da Educação. O Ministério da Educação por sua vez, compila os dados e elabora o mapa geral do número de professores necessários por cada Província.</p>	<p>gabinetes provinciais de educação, através das suas direções municipais de educação, que também recebem a partir das referidas escolas, elaboram os competentes mapas de necessidades de docentes e de pessoal da carreira geral para as escolas. <u>Neste caso, as 18 províncias elaboram os respetivos mapas que submetem via email ao Ministério da Educação. O Ministério da Educação por sua vez compila os dados e elabora o mapa geral do número de professores necessários por cada Província</u>”.</p>
	<p>7 Periodicidade de realização dos</p>	<p>É realizado anualmente, ou melhor, sempre temos necessidade e</p>	<p>DRH – “<u>O concurso público de ingresso no sector da educação é realizado anualmente, ou melhor, sempre temos necessidade e cabimentação</u>”</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

	<p>concursos públicos</p>	<p>cabimentação financeira. O número de crianças no nosso País cresce diariamente, e isso leva o governo a um esforço financeiro muito grande no sentido de construir novas escolas para poder albergar essas novas crianças. Com a construção de novas escolas, temos necessidade de novos professores, portanto, quem abre vagas para a realização dos concursos públicos são as vagas deixadas por mortes, reformas, demissões desistências, transferências, destacamentos, entre outras razões.</p>	<p><u>financeira. Infelizmente para nós, o número de crianças no nosso País cresce diariamente, e isso leva o governo a um esforço financeiro muito grande no sentido de construir novas escolas para poder albergar essas novas crianças. Com a construção de novas escolas, temos necessidade de novos professores, portanto, quem abre vagas para a realização dos concursos públicos são as vagas deixadas por mortes, reformas, demissões desistências, transferências, destacamentos, enfim”</u></p>
	<p>8 Para além dos professores, outros destinatário para admissão nos concursos públicos de Ingresso</p>	<p><u>Não tem sido exclusivamente para professores.</u> o normal e regular seria a realização de concursos públicos de ingresso para todas as carreiras, porque temos a carreira</p>	<p><u>DRH – “a realização de concursos públicos de ingresso não tem sido exclusivamente para professores. Há 5 anos que o País realiza apenas concursos públicos para professores, porque tem dificuldades financeiras. No entanto, o normal e regular seria a realização de concursos públicos de ingresso para todas as carreiras, porque nós temos a carreira dos professores mas também temos as carreiras gerais, em que entram os</u></p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>dos professores mas também temos as carreiras gerais, em que entram os auxiliares administrativos, os vigilantes, os guardas das escolas, entre outros profissionais. Mas há 5 anos que o País realiza apenas concursos públicos para professores, porque tem dificuldades financeiras..</p>	<p><u>auxiliares administrativos, os vigilantes, os guardas das escolas, enfim”.</u></p>
	<p>9 os outros quadros requeridos e como tem sido gerir tecnicamente todas estas competências num único Concurso de Admissão.</p>	<p>os outros profissionais que não são formados no sector, tais como da carreira administrativa, dos técnicos administrativos para a secretaria das escolas, vigilantes, guardas, técnicos administrativos e que são preciso para apoiar o sector de educação, os concursos de ingresso são realizados à nível local pelos Senhores Governadores Provinciais, a responsabilidade</p>	<p>DRH – “os outros quadros, ou melhor, <u>os outros profissionais que não são formados no sector, e que nós precisamos para apoiar o sector de educação</u>, estamos a falar particularmente <u>da carreira administrativa, dos técnicos administrativos para a secretaria das escolas, estes concursos são realizados à nível local pelos Senhores Governadores Provinciais. O Ministério tem apenas a competência e a responsabilidade de realizar o concurso público de professores. A carreira administrativa, estamos a falar de vigilantes, de guardas, técnicos administrativos, a responsabilidade é exclusivamente dos governos provinciais, que deveria ser realizada sempre que necessário, mas infelizmente por necessidades financeiras não tem sido realizado com a regularidade que nós gostaríamos. Prova disso, é que nesse momento o país precisa de 32 mil administrativos”.</u></p>

		<p>responsabilidade é exclusivamente dos governos provinciais, que infelizmente por necessidades financeiras não têm sido realizados com a regularidade que o sector da educação gostaria, prova disso, é que nesse momento, a nível do País, o sector precisa de 32 mil administrativos. Outrossim, o Ministério da Educação tem apenas a competência e a responsabilidade de realizar o concurso público de professores.</p>	
A selecção	<p>10 Os tipos de concursos públicos que são mais usuais realizar</p>	<p>O sector da educação tinham apenas dois tipos de concursos públicos que estava estatucionalizado no Decreto 102/11 de 23 de maio, que era o concurso público de ingresso, que era para todos aqueles que entravam pela primeira vez no aparelho do estado. E tinham o</p>	<p>DRH – “ <u>nós tínhamos apenas dois tipos de concursos públicos que estava estatucionalizado no Decreto 102/11 de 23 de maio, que era o concurso público de ingresso, que era para todos aqueles que entravam pela primeira vez no aparelho do estado. E tínhamos o concurso público de acesso, que era para aqueles que já estão no estado, e participam para promoção no estado, e partipam para promoção, para sairem de uma carreira para para outra, ou de dentro da mesma carreira de um escalão para outro.</u> Este é que é o concurso público do acesso. O Ingresso para os externos que entram pela primeira vez, e o acesso para os que já são internos, concorrem para as suas promoções (...). Por força da</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p> concurso público de acesso, que era para aqueles que já estão no estado, e participam para promoção no estado, e partipam para promoção, para sairem de uma carreira para para outra, ou de dentro da mesma carreira de um escalão para outro. Por força da nova lei da função pública, que é o decreto 26/22 de 22 de agosto, definiu 3 tipos de concursos: o <u>concurso público de de ingresso</u>, para os que entarm pela primeira vez no no aparelho do estado; o <u>concurso público de ingreso interno</u>, para aqueles que já são do aparelho do estado e pretendem sair ou de uma categoria, ou de uma carreira para outra. Depois tem o <u>concurso público de acesso</u>, que é para promoção, para todos aqueles que já estão dentro de uma </p>	<p> nova lei da função pública, que é o decreto 26/22 de 22 de Agosto, definiu 3 tipos de concursos. Temos o <u>concurso público de de ingresso</u>, para os que entarm pela primeira vez no no aparelho do estado; temos o <u>concurso público de ingreso interno</u>, para aqueles que já são do aparelho do estado e pretendem sair ou de uma categoria, ou de uma carreira para outra, portanto este é o concurso público de ingreso inteno. Depois temos o concurso público de acesso, que é para promoção, para todos aqueles que já estão dentro de uma carreira, pretendem sair de uma grau para outro, após os 5 anos de permanência, e com avaliação de desempenho positiva (...) <u>estes concursos públicos de acesso, têm sido realizados de forma massiva. Tivemos o primeiro concurso de acesso em 2008, e o fim foi em 2011, tivemos um interregno muito grande. Voltamos a retomar o processo, estamos a realizar um concurso público de acesso para a melhoria da carreira dos professores de um total de 136.288 professores</u>". </p>
--	--	--	--

		<p>carreira, pretendem sair de uma grau para outro, após os 5 anos de permanência, e com avaliação de desempenho positiva. estes concursos públicos de acesso, têm sido realizados de forma massiva. O sector realizou o primeiro concurso de acesso em 2008, e o fim foi em 2011, tiveram um interregno muito grande. Voltaram a retomar o processo, estão a realizar um concurso público de acesso para a melhoria da carreira dos professores de um total de 136.288 professores.</p>	
	<p>11 Técnicas de seleção usadas para admitir professores</p>	<p>São testes, provas, entrevistas. A primeira é a selecção documental, depois (...) são submetidos aos testes, têm provas escrita, têm provas oral, e no final têm entrevistas. Depois de</p>	<p>DRH – “as técnicas utilizada nesse concurso são: <u>testes, provas, entrevistas</u>, e portanto são todos estas técnicas que nós usamos. <u>A primeira é a seleção documental, depois (...) são submetidos aos testes, têm provas escrita, têm provas oral, e no final têm entrevistas. Depois de admitidos são submetidos a uma formação de aproximadamente 2 meses e só aí então estão aptos para poderem lecionar</u>”.</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		admitidos são submetidos a uma formação de aproximadamente 2 meses e só aí então estão aptos para poderem lecionar.	
	12 O segredo por trás do sucesso de o sector da educação ser um dos organismos públicos que mais emprega a nível nacional.	É porque também é o sector que tem escolas a nível nacional. Temos em todo país mais de 9.248 escolas, em salas de aulas é muito mais, sem contar com o número de crianças que nascem todos os dias e que necessitam de ter escolas, Por essa razão, é órgão que mais profissionais recruta.	DRH – “o sector da educação é o organismo que mais emprego dá a nível nacional <u>porque também é o sector que tem escolas a nível nacional. Nós temos em todo país mais de 9.248 escolas, estamos a falar de escolas, em salas de aulas é muito mais. Logo, temos anualmente necessidade de cobrir essas vagas nessas escolas, sem contar com o número de crianças que nascem todos os dias e que necessitam de ter escolas. Por essa razão, é que somos o órgão que mais profissionais recrutamos</u> ”.
	13 As maiores preocupações ou dificuldades (técnicas, logísticas e administrativas) enfrentadas durante a realização de um concurso público de admissão	As dificuldades técnicas e logísticas , e particularmente as logísticas são enúmeras, porquanto, o País é vasto, as capitais distam dos municípios uns até 300 e 400 km, particularmente as províncias do Uíge, da Huila, do Cunene, do	DRH – “ <u>as dificuldades técnicas e logísticas , e particularmente as logísticas são enúmeras. Portanto, ehee... o País é vasto, as capitais distam dos municípios uns até 300 e 400 km, estamos a falar particularmente da província do Uíge, da Huila, do Cunene, do Cuando Cubango e não só, logo, temos que realizar o teste do concurso público na mesma hora, no mesmo dia a nível nacional, é um esforço logístico muito grande!.. envolvem muitas outras estruturas, desde a segurança, o policiamento, os professores do sector que são normalmente as equipas que vigiam as provas, que</u>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

	<p>dessa magnitude, quer pelos candidatos, professores, bem como para os técnicos do sector.</p>	<p>Cuando Cubango e não só, logo, ter que realizar o teste do concurso público na mesma hora, no mesmo dia e a nível nacional, é um esforço logístico muito grande!.. envolvem muitas outras estruturas, desde a segurança, o policiamento, os professores do sector que são normalmente as equipas que vigiam as provas, que elaboram as provas, que corrigem as provas, enfim. É de facto, muito difícil. Entretanto, o sector tem estado ao longo destes últimos anos a falar com várias empresas para que o processo possa ser feito de forma tecnológica. No entanto, ainda existem enúmeras dificuldades porque ainda temos municípios onde não há energia, não há água, onde a comunicação não chega até lá, então, têm</p>	<p><u>elaboram as provas, que corrigem as provas, enfim. É de facto, muito muito difícil. Temos estado ao longo destes últimos anos a falar com várias empresas para que o processo possa ser feito de forma tecnológica. No entanto, ainda temos enúmeras dificuldades porque ainda temos municípios onde não há energia, não há água, onde a comunicação não chega até lá, então, temos estado a fazer esses estudos para ver se começamos por fazer ainda nas capitais, e depois ir baixando até aos municípios, as comunas e aos distritos” .</u></p>
--	--	--	---

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		estado a fazer esses estudos para ver se começam por fazer concurso com suporte a tecnologia ainda nas capitais, e depois ir baixando até aos municípios, as comunas e aos distritos.	
	14 Como têm sido superadas e ultrapassadas as dificuldades e constrangimentos sentidos ao longo do processo de realização dos concursos públicos de admissão de professores.	As dificuldades e constrangimentos têm sido vencido com envolvimento total de todos, desde os governadores provinciais, os administradores municipais, directores de gabinete, os professores coordenadores de disciplina e os professores de estágios pedagógicos, os professores dos magistérios primários, os professores das escolas de formação de professores à nível superior, todos estes envolvem-se para que o concurso tenha êxito.	DRH - <u>“as dificuldades e constrangimentos têm sido vencido com envolvimento total de todos, desde os Governadores provinciais, os administradores municipais, Directores de gabinete, os professores coordenadores de disciplina e os professores de estágios pedagógicos, os professores dos magistérios primários, os professores das escolas de formação de professores à nível superior, todos estes envolvem-se para que o concurso tenha êxito”</u> .

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

<p>15 Numa era pandêmica em que vivemos, o que mudou em relação à realização dos concursos públicos de admissão de professores.</p>	<p>Durante a pandemia, o sector da educação realizou um concurso público em que serviu para admissão de 7.500 professores e 7.500 auxiliares de limpeza, porquanto, em nada mudou nos procedimentos, pois tiveram que arregaçar as mangas e realizar este concurso com os pressupostos todos que a lei o reserva.</p>	<p>DRH – “ <u>é verdade que a Covid-19 criou enúmeros constrangimentos em toda parte do mundo, e Angola não ficou fora desses transtornos causados. No entanto, ainda assim, e porque o País não podia parar, nós realizamos mais um concurso público em que serviu para admissão de 7.500 professores e mais 7.500 auxiliares de limpeza. Esses concursos para auxiliar de limpeza foi entregue aos Governadores Provinciais, que foram responsáveis pela realização destes concursos. Portanto, em nada mudou os nossos procedimentos, tivemos mesmo que arregaçar as mangas e realizar este concurso com os pressupostos todos que a lei nos dá</u>”.</p>
<p>16 Durante a pandemia, o que mudou na realização dos concursos de admissão de professores, quanto a processos e procedimentos.</p>	<p>durante a pandemia, o sector teve sim que realizar um concurso público de ingresso, não mudou em nada, os procedimentos foram iguais aos anteriores porque a base legal utilizada para a realização deste concurso público também foi a anterior, não alterou em nada.</p>	<p>DRH – “<u>durante a pandemia, tivemos sim que realizar um concurso público de ingresso, não mudou em nada, os procedimentos foram iguais aos anteriores porque a base legal utilizada para a realização deste concurso público também foi a anterior, não alterou em nada</u>”.</p>
<p>17 Os índices de sucesso ou</p>	<p>O sucesso ou insucesso da realização do</p>	<p>DRH – “ o sucesso ou insucesso da realização do concurso no acto da pandemia, foi a dificuldade que</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

	<p>insucesso dos concursos realizados durante a pandemia, em relação aos concursos anteriores</p>	<p>concurso durante a pandemia, foi a dificuldade que a os técnicos do sector tiveram de se deslocar de uma província para outra, porque surgiu o isolamento e tinham que ficar retidos em algumas Províncias, mas ainda assim foi possível darem o seu melhor e realizar com êxito esse concurso.</p>	<p><u>tivemos de nos deslocar de uma província para outra, porque surgiu o isolamento, tínhamos que ficar retidos em algumas Províncias, mas ainda assim foi possível dar o nosso melhor e realizar com êxito esse concurso</u>".</p>
	<p>18 estratégias adotadas atualmente na pandemia ao nível da realização dos concursos públicos de ingresso e acesso no sector de educação em Angola</p>		<p>DRH – (não respondeu).</p>
	<p>19 O que lhe apraz mais dizer acerca destes concursos, o que acha que deve ser feito para</p>		<p>DRH – (não respondeu).</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

	atingir a excelência da gestão de um concurso público de admissão de professores no Sector da educação.		
Enquadramento	20 Razões pela qual o enquadramento tem sido a fase dos concursos que mais tem despertado vozes na opinião pública, relativamente aos processos e resultados.	é fruto das várias dificuldades que os técnicos do sector têm tido para a realização destes concursos à nível local, que normalmente surgem enúmeras reclamações por parte dos candidatos, de que foram admitidos candidatos que não tinham perfil, deviam ter sido admitidos outros candidatos. Segundo opinião particular da Directora, têm que lutar para rapidamente poderem sair da realização de concursos públicos braçal, para passar então para a realização de concursos públicos por via da tecnologia. Aí sim,	DRH - “ehee... na minha opinião particular, é fruto das <u>várias dificuldades que nós temos tido para a realização destes concursos à nível local, que normalmente surgem enúmeras reclamações por parte dos candidatos, de que foram admitidos candidatos que não tinham perfil, deviam ter sido admitidos outros candidatos. Penso eu que temos que lutar para rapidamente podermos sair da realização de concursos públicos braçal, para passar então para a realização de concursos públicos por via da tecnologia. Aí sim, poderemos ter concursos mais transparentes, mais isentos e que até certo ponto vai responder às expectativas de quem concorre”.</u>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>poderemos ter concursos mais transparentes, mais isentos e que até certo ponto vai responder às expectativas de quem concorre.</p>	
	<p>21 Que importância atribui a cada fase de realização dos processos (de acesso ou ingresso, seleção e enquadramento), enquanto responsável e gestora de pessoas.</p>	<p>Como Gestora de pessoal, reconhece que a realização o concurso público de ingresso é muito muito muito difícil. Realizar concursos públicos de Ingresso e de acesso não tem sido fácil porque envolve uma multidão de gente. Desde o professor da escola, ao Director da escola, ao Administrador Municipal, ao Director Provincial, ao Sr. Governador e não só, os outros interesses que acabam por interferir em todo esse processo, acabando por não terem o processo como gostariam que o mesmo fosse. Ainda assim, têm a dizer, e sem medo de errar, que ao longo</p>	<p>DRH – “como gestora de pessoal (...) tenho que dizer, francamente, que <u>o concurso público de ingresso é muito muito muito difícil. É o momento mais difícil deste sector. A realização de concursos públicos de ingresso e a realização de concursos públicos de acesso não tem sido fácil, porque envolve uma multidão de gente, estamos a falar desde o professor da escola, ao Director da escola, ao Administrador municipal, ao Director provincial, ao Sr. Governador e não só, os outros interesses que acabam por interferir em todo esse processo, acabando por não termos o processo como gostaríamos que o mesmo fosse. Ainda assim, temos que dizer, e sem medo de errar, que ao longo desses anos já começamos a ganhar consciência e a ter a realização do concurso com mais êxitos”.</u></p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>desses anos, já começaram a ganhar consciência e a ter a realização do concurso com mais êxitos.</p>	
	<p>21. A importância estratégica da realização dos concursos públicos de admissão de professores para o sector, para a sociedade e para o Governo de Angola.</p>	<p>a realização de concursos públicos de ingresso de facto é um grande ganho para a sociedade. Antes não havia concursos públicos de ingresso. Bastava saber ler e escrever para fazer parte do quadro da educação. Hoje felizmente, volvidos todos esses anos, para pertencer ao sector da educação tem que obrigatoriamente ter formação em educação, tem que ter formação na disciplina ou cadeira que vai lecionar, tem que ter licenciatura para poder lecionar no ensino secundário, e tem que ter formação e instrução primária, tanto média ou superior para poder lecionar no</p>	<p>DRH – “ <u>a realização de concursos públicos de ingresso de facto é hee... Um grande ganho para a sociedade. Em anos idos, lembro que no ano em que eu entrei em 1985 não havia concursos públicos de ingresso. Bastava saber ler e escrever para fazer parte do quadro da educação. Hoje felizmente, volvidos todos esses anos, para pertencer ao sector da educação tem que obrigatoriamente ter formação em educação, tem que ter formação na disciplina ou cadeira que vai lecionar, tem que ter licenciatura para poder lecionar no ensino secundário, e tem que ter formação e instrução primária, tanto média ou superior para poder lecionar no ensino primário... O que não ocorria anteriormente. Anteriormente bastava saber ler e escrever poderia ser professor. Portanto, podemos dizer, e com alguma satisfação, que temos conseguido ter já no sector de educação professores com um bom nível de conhecimentos</u>”.</p>

Os concursos públicos de admissão de professores no sector da educação em Angola

		<p>ensino primário. Portanto, pode dizer, e com alguma satisfação, que têm conseguido ter já no sector de educação professores com um bom nível de conhecimentos.</p>	

Fonte: Adaptado de Hilion (2011, *cit in.* Almeida, 2012, p.94).

