



CECILIA SÓLILA
MIGUEL YELE

**A CARREIRA DE PROFESSORES DE
ENSINO SUPERIOR EM ANGOLA**

Relatório de Dissertação de Mestrado em
Gestão Estratégica de Recursos Humanos

ORIENTADOR

Professor Doutor José Rebelo Santos

Setúbal, 2022



CECILIA SÓLILA
MIGUEL YELE

A CARREIRA DE PROFESSORES DE ENSINO SUPERIOR EM ANGOLA

Júri:

Presidente: Prof.^a Coordenadora Maria Amélia Marques

Vogal Arguente: Prof.^a Adjunta Célia de Jesus Quintas

Orientador: Prof. Coordenador José Rebelo Santos

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes”

Marthin Luther King

AGRADECIMENTOS

À Divina Providência, pelo maravilhoso presente que é a vida. Ao meu orientador professor doutor José Rebelo Santos, pela forma admirável como acompanhou a realização deste trabalho, pela dedicação e compreensão.

Não poderei esquecer os colegas e os docentes da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, pelas suas palavras de incentivo, apoio e compreensão. Ao professor doutor António José Almeida que, enquanto diretor deste curso de Mestrado, sempre se mostrou disponível para esclarecer dúvidas.

Agradeço à minha família e amigos pela motivação constante ao longo deste percurso. Ao Abel Luemba e António Paca Panzo, pelo apoio, incentivo e pela disponibilidade durante a realização desta dissertação.

Por fim, quero agradecer aos entrevistados que participaram neste estudo, uma vez que se não fosse a sua disponibilidade e partilha de informações, esta dissertação não seria possível de concluir.

Obrigado a todos, sem vocês não seria possível a realização deste sonho!

RESUMO

Este trabalho tem como tema “A Carreira Profissional de Professores de Ensino Superior em Angola”, cujo objetivo geral é: analisar os desafios da carreira dos professores de Ensino Superior em Angola. Para os devidos efeitos, levantamos uma pergunta de partida, com a qual desejamos conhecer quais são os desafios da carreira do professor de Ensino Superior em Angola. Quanto à orientação metodológica, a pesquisa radica na abordagem qualitativa, sendo a recolha de informação feita através de inquérito por entrevista semidiretiva. O guião de inquérito foi constituído por 8 perguntas abertas, que foram elaboradas com base na revisão da literatura previamente realizada, cujo guião foi aplicado aos professores de Ensino Superior em Angola. A nossa amostra por conveniência é constituída por nove professores. O critério de seleção da amostra foi o tempo de serviço, isto, docentes com cinco ou mais anos de experiência. Em relação ao tratamento dos dados obtidos, seguimos as etapas recomendadas para a análise de conteúdo, sendo que algumas das dimensões de análise foram definidas a priori. Os resultados da nossa pesquisa mostram-nos que existem 5 categorias de professores de Ensino Superior em Angola, tais como professor catedrático, professor associado, professor auxiliar, assistente e assistente estagiário; e que a maior aspiração na carreira dos professores é ascender diferentes escalões e, chegar a categoria do professor catedrático. No entanto, os desafios da carreira dos professores de Ensino Superior em Angola são ingentes, nomeadamente: (i) a falta de meios materiais, tecnológicos e financeiros necessários para a produção científica; (ii) a necessidade de uma maior valorização de conhecimento, visando garantir a satisfação das expectativas dos estudantes, tendo sempre presente o lado instrumental da educação; (iii) a formação de quadros de alta qualidade capazes de promover o desenvolvimento do país; (iv) a necessidade de automotivação face a desvalorização da profissão resultante de más condições de trabalho. Entre os motivos que levaram os professores a escolherem a profissão destacam-se, dum lado, o amor à profissão e a influência de professores, doutro lado, a necessidade de assegurar a primeira oportunidade de trabalho e o receio de viver desempregado por escassez de melhores oportunidades.

Palavras-Chave: Carreira profissional, Avaliação de desempenho, Professor

ABSTRACT

The theme of this research is "The professional career of lecturers in Angola". The aim of the research is to analyze the challenges related to lecturer career in Angola. Therefore, we have raised the following research question: what is the greatest aspiration of lecturer career in Angola? The research methodology used is based on the qualitative approach. The information was collected through semi-structured interview. The guide of the survey was made up of eight open-ended questions, which were elaborated based on document analysis and literature review carried out previously. The guide was used to interview the lecturers from higher education in Angola. For our convenience, the sample is made up of nine lecturers, and the selection was based on the years of service, working with lecturers with five or more years of experience. The information gathered was treated following the steps recommended for content analysis. The result of our research shows that there are five categories of higher education lecturers in Angola, such as full professor, associate professor, assistant professor, assistant, and trainee assistant; and that the greatest aspiration of lecturer career is to be promoted from one category to another and reach the category of full professor. However, the result of our research also shows that the challenges related to lecturer career in Angola are enormous, namely: (i) the lack of material, technological and financial resources deemed necessary for scientific production; (ii) the need for greater appreciation of knowledge, aiming to meet the student's expectations, bearing in mind the instrumental side of education; (iii) training of high-quality staff capable of promoting the development of the country; (iv) the need for self-motivation in the face of the devaluation of the profession resulting from poor working conditions. Among the reasons that led the lecturers to choose their career, on the one hand, we have the passion for the career, and the influence from former lecturers; on the other hand, the need to secure the first job offer and the fear of being unemployed due to lack of better opportunities.

Keywords: Professional Career, Performance management, Teacher

Lista de abreviaturas

ES: Ensino Superior

ESP: Ensino Superior Politécnico

ESU: Ensino Superior Universitário

EUA: Estados Unidos de América

LBSEE: Lei de Bases do Sistema de Educação de Ensino de Angola

GRH: Gestão de Recursos Humanos

IES: Instituto do Ensino Superior

MIT: Massachusetts Institute of Technology

Índice

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I - REVISÃO DA LITERATURA.....	4
1.1 Carreira profissional.....	4
1.1.1 Modelos de carreira.....	6
1.1.2 Âncoras de carreiras	7
1.1.3 Desenvolvimento e aspirações de carreira	9
1.2 Avaliação do Desempenho	10
1.2.1 Erros de avaliação de desempenho	12
1.2.2 Fontes de avaliação de desempenho	13
1.3 Professor	13
CAPÍTULO II - ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	15
2.1 Problema do Estudo	15
2.2 Fundamentação metodológica.....	16
2.3 Técnicas de recolha de dados	17
2.4 Técnicas de tratamento de dados	19
2.5 Procedimentos.....	22
2.6 População e amostra.....	23
CAPÍTULO III – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	25
3.1 Dados Sociográficos dos Entrevistados	25
3.2 Identificar os requisitos de acesso a carreira do professor de ES em Angola	26

3.3	Conhecer se já passou ou não pelo processo de progressão na carreira	27
3.4	As categorias dos professores de Ensino Superior angolano	29
3.5	Motivos pelos quais é escolhida a docência como profissão.....	31
3.6	A maior aspiração na carreira dos professores de Ensino Superior	34
3.7	Identificar quais os maiores desafios da profissão	35
	Considerações Finais	41
	Referências Bibliográficas	44
	LEGISLAÇÃO CONSULTADA	48
	Apêndices	i
	Apêndice I – Guião da Entrevista	ii
	Declaração de consentimento dos/as participantes no estudo	v
	Apêndice II	vi
	Entrevista com professores de Ensino Superior	vi
	Apêndice III	xv
	Ficha de Análise de Conteúdo de professores de Ensino Superior	xv

Índice de Quadros

Quadro 1- Carreira tradicional vs Carreira proteana.....	6
Quadro 2 - Tipos de carreira.....	7
Quadro 3 -Fontes de Avaliação do desempenho	13
Quadro 4 - Dados Sociodemográficos	26

INTRODUÇÃO

A abordagem moderna de carreira surge em decorrência de mudanças sociais, tais como a feminização do mercado de trabalho, a elevação dos graus de instrução, a cosmopolização do tecido social, a afirmação dos direitos dos indivíduos, a globalização da economia e a flexibilização do trabalho, entre outros, (Chanlat, 1995).

A carreira docente, segundo o Art.º 3º do Decreto Presidencial nº 191/18 de 8 de agosto, é a trajetória de um professor, caracterizada pela sucessão de categorias ocupacionais de níveis de complexidade ou de responsabilidade crescente, de tal modo que o desempenho profissional de uma delas possa ser considerado base formativa para o desempenho de outra de nível superior e geralmente mais bem remunerada.

Olhando para a perspectiva do setor onde se insere o nosso estudo, o Ensino Superior (Em diante ES) é, ao lado de outros setores, um dos principais aliados para a modernização, principalmente para os países que se queiram desenvolver como é o caso de Angola, criando condições para a competitividade de estudantes, de professores, de investigadores e de especialistas, com o fim único de ajudar a resolver os problemas do país, bem como colocar em melhor posição as universidades, tal como consta na Lei de Bases do Sistema de Educação de Ensino de Angola (LBSEE), no artigo 63º, de entre os objetivos do Subsistema do Ensino Superior, pretende-se “promover a investigação científica, a divulgação e aplicação dos seus resultados, para o enriquecimento da ciência e o desenvolvimento multidimensional do país” (Lei n.º 32/20).

O ES em Angola é uma preocupação constante por parte de estudantes, professores, encarregados de educação, ou seja, de todas as forças vivas da nossa sociedade, (Oliveira, 2014). Essas preocupações, segundo Evaristo (2018), são relacionadas com a competência profissional dos docentes, o estímulo e a motivação pela carreira docente, a formação inicial e contínua do pessoal para o exercício da profissão, o desenvolvimento das infraestruturas universitárias, a confusão e proliferação de Instituições do Ensino Superior (IES) que não reúnem o mínimo de condições para funcionar. O tema deste trabalho é a carreira de professores de Ensino Superior em Angola, tendo como objetivo geral analisar os desafios da carreira dos professores de Ensino Superior em Angola, sendo os específicos: (i) Identificar os requisitos de acesso a carreira do professor de ES em Angola; (ii) Identificar se o professor já passou pelo processo de progressão de carreira; (iii) Caracterizar as categorias dos professores de Ensino Superior em Angola; (iv) Descrever os motivos

pelos quais escolheram a profissão do professor do ES; (v) Conhecer qual maior aspiração na carreira dos professores de Ensino Superior; (vi) Identificar quais são os maiores desafios da profissão; (vii) Caracterizar se avaliação de desempenho contribui, na progressão de carreira dos professores de Ensino Superior em Angola.

Ora, dentro do Subsistema de Ensino Superior, a carreira docente tem sido muito discutida. Por um lado, o Estado e os próprios dirigentes reclamam do reduzido número de funcionários docentes e da sua falta de qualificação; por outro lado, os dirigentes e os funcionários docentes clamam por aumento salarial, por melhores condições laborais e por valorização da sua profissão. Esta temática suscita, no contexto angolano, diversos debates que apontam para necessidade de prestar uma maior atenção ao ES, começando pela valorização dos professores, evitando, desta feita, o recurso a greves, a exemplo, da greve convocada para 10 de novembro de 2021 que perdurou até 11 de abril de 2022. Portanto, trata-se de um assunto atual e pertinente, razão pela qual nos disponibilizamos, com este trabalho, dar a nossa contribuição sobre a temática.

Escolhemos trabalhar com este grupo profissional por, de um modo geral, ser basilar na construção e no desenvolvimento de qualquer país, e, no caso concreto de Angola, por ser um grupo pouco valorizado, mas que, sim, se bate por uma maior dignificação, sobretudo como agentes do saber. Ademais, a escolha do tema e deste grupo profissional advêm da junção de dois pontos relevantes: o primeiro, de âmbito académico, além de nos permitir concluir este ciclo de estudos, visa dar resposta às questões relacionadas com a gestão de carreira dos professores do ES; o segundo, do fórum pessoal, resulta da forte ligação que mantemos com muitas pessoas que integram este grupo profissional e que demonstram sentimento de injustiça e falta de motivação.

Para os devidos efeitos, o presente trabalho encontra-se estruturado por três capítulos, nomeadamente: revisão da literatura, enquadramento metodológico e análise e discussão dos resultados.

O capítulo I trata de várias visões de autores que irão sustentar e fundamentar o objeto de estudo deste trabalho, baseando-se, sobretudo, em artigos, livros, dissertações que tenham relevância para a área da gestão de carreiras, Ensino Superior e avaliação de desempenho.

No Capítulo II é desenhado o quadro metodológico, onde optamos por uma pesquisa qualitativa, que, de acordo com Guerra (2010), é entendida, por alguns autores, como uma “expressão genérica”. Isso significa, pois, que ela compreende atividades ou investigação que podem ser denominadas específicas. Entretanto, ainda neste capítulo, trabalhamos com pesquisa bibliográfica, análise documental que refletiu em alguns normativos de Ensino Superior que são a Lei de Base do Sistema de Educação e Ensino, a Lei de Avaliação do Desempenho dos Professores de Ensino Superior, a Lei de Carreiras de Professores de Ensino Superior, e um guião da entrevista semiestruturada, com 8 perguntas dirigidos aos 9 entrevistados.

Por fim, no Capítulo III, faremos a caracterização dos nossos entrevistados para uma melhor compreensão dos seus discursos, através dos quais procuraremos refletir sobre as carreiras profissionais de professores de ES. Este olhar leva-nos a explorar as maiores motivações, aspiração na carreira no percurso profissional e conduz-nos ao âmago das suas expetativas face ao futuro do campo profissional.

1 CAPÍTULO I - REVISÃO DA LITERATURA

1.1 Carreira profissional

Inicialmente, de acordo com Chanlat (1995), a palavra carreira surgiu no decorrer do século XIX, na sociedade industrial capitalista liberal, e está associada a uma profissão que contém etapas e progressões. Na gestão de carreira, combinar as possibilidades de movimentação oferecidas pelas organizações com o planejamento pessoal e profissional dos trabalhadores é algo essencial e difícil de fazer, (Veloso, Dutra, & Nakata, 2016).

De acordo com Loli e Treff (2018), um processo que pode ser útil para uma gestão de carreira eficaz é o *coaching*, pois esta ferramenta auxilia os profissionais a aumentarem o seu autoconhecimento e autoeficácia, procura de sentido para a sua vida profissional, aumento do estímulo e da motivação para a mudança, bem como planejamento de ações futuras.

Também para Hall (2002), a carreira engloba uma sequência de atitudes e comportamentos associada com experiências relacionadas com o trabalho, durante a vida de uma pessoa, que devem ser individualmente percebidas e avaliadas. Hall (2002) evidencia quatro significados distintos que o termo pode ter:

- a) Carreira como avanço: é a visão que a maioria das pessoas tem sobre carreira. A mobilidade é vertical numa hierarquia organizacional com sequência de promoções e movimentos *bottom-up*, isto é, de ascensão em direção ao topo da hierarquia organizacional.
- b) Carreira como profissão: uma maneira também popular, mas menos comum, de ver a carreira é a de que algumas ocupações representam carreiras e outras não. Nesta visão, seriam consideradas carreiras somente as ocupações que periodicamente são submetidas a movimentos progressivos de status, enquanto os trabalhos que normalmente não conduzem a um avanço progressivo não são vistos como a construção de uma carreira.
- c) Carreira como a sequência de trabalhos durante a vida: nessa definição, mais representativa para os escritores que tratam da ciência comportamental, não há julgamento de valor sobre o tipo de ocupação, ou seja, a carreira de uma pessoa é sua história ou a série de posições ocupadas, onde se desconsideram os níveis ou o tipo de trabalho. De

acordo com essa visão, todas as pessoas com histórias de trabalho têm carreiras.

Hall (2002) também afirma que a carreira pode ter duas grandes dimensões: a carreira objetiva, que diz respeito a uma sequência de trabalhos durante a vida do indivíduo, ou seja, a história da pessoa enquanto trabalhadora – o que faz com que todas as pessoas com histórias de trabalho, tenham carreiras; e a carreira subjetiva, que diz respeito às experiências subjetivas de cada indivíduo sobre as suas funções ao longo da vida.

Para Schein (1978), a carreira engloba duas perspectivas: a da sociedade e a do indivíduo. A primeira tem que ver com as expectativas que ela própria cria relativamente a aspetos como a remuneração ou o status; a segunda diz respeito às expectativas de cada pessoa no sentido de satisfação das suas necessidades pessoais e do impacto na sua vida.

A carreira é uma sucessão de experiências profissionais ao longo da vida do indivíduo, levando em conta as alterações de trabalho e família, o trabalho e o autodesenvolvimento (Sousa, Duarte, Sanches, & Gomes, 2012).

Na perspectiva de Gomes et al. (2008), a carreira é um segmento de posições frequentemente ascendentes da hierarquia de uma organização que os seus trabalhadores vão ocupando ao longo da vida.

No entanto, de acordo com Almeida, Marques e Alves (2000), o conceito de carreira profissional aparece associado ao processo de planeamento de recursos humanos e à satisfação das necessidades de recursos humanos.

Gomes et al. (2008) diz que o conceito da carreira profissional tem como pressuposto a dimensão técnica, social e política. A dimensão técnica é associada à aquisição de novas competências e (sua) apropriação e retribuição por parte da organização; na dimensão social, as contrapartidas materiais e prestígio associado aos diferentes lugares na carreira é o que define o sucesso ou insucesso, e na dimensão política, destaca-se o acesso a lugares de poder real dentro da organização.

1.1.1 Modelos de carreira

Segundo Sousa, Duarte, Sanches e Gomes (2012) o conceito de carreira pode ser dividido em dois modelos, o de carreira tradicional e o de carreira proteana, (Chanlat, 1995).

Ainda para estes autores, “a carreira tradicional é aquela que se desenvolve no contexto de uma ou duas organizações, já a carreira proteana é destinada ao indivíduo que pode ser reinventada pelo próprio à medida que a pessoa ou o ambiente mudam” (idem, ibidem, p. 165).

No entanto, a carreira proteana é para muitos autores a carreira do século XXI porque apresenta características como: foco no sucesso psicológico, aprendizagem contínua, relevância na antiguidade, mudanças contínua, empatia, relacionamento interpessoal e adaptabilidade.

Quadro 1- Carreira tradicional vs. Carreira proteana

	Carreira Tradicional	Carreira Proteana
Limites	Uma ou duas organizações	Várias organizações
Identidades	Dependente do empregador	Independente do empregador
Relações	Segurança no emprego	Empregabilidade para performance e flexibilidade
Competência	Específicas à Organização	Transferíveis
Medida do sucesso pela(o)	Remuneração, promoção estatuto	Trabalho consequentemente significativo
Responsabilidade pela gestão de carreiras	Organização	Individual
Atitudes Chaves	Compromisso/envolvimento organizacional	Satisfação no trabalho e compromisso ou envolvimento profissional

Fonte: Adaptado de Sousa, Duarte, Sanches e Gomes (2012)

O modelo de carreira tradicional é característico e dominante no século XX tendo em conta que atualmente o modelo de carreira proteana é o mais utilizado. Dentro do conceito de carreira existem quatro subconceitos que é necessário entender para completar o conceito: singular, linear, espiral e transitória. Cada um deles tem associado um motivo principal de escolha, respetivamente: segurança, sucesso, experimentação e novidade (Gomes, et al., 2008).

Segundo Chanlat (1995), além dos dois modelos de carreira, existem ainda outros quatro tipos de carreira como o burocrático, profissional, empreendedor e sociopolítico.

Quadro 2 - Tipos de carreira

Descrição dos tipos de carreira					
Tipos de carreiras	Recursos principais	Elemento central ascensão	Tipos de organização	Limites	Tipos de sociedades
Burocrática	Posição Hierárquica	Avanço de uma posição hierárquica à outra	Organização de grande porte	O número de escalões existentes	Sociedade de empregados
Profissional	Saber e reputação	Profissão, perícia, habilidades profissionais	Organização de peritos burocráticos profissional	O nível de perícia e de reparação	Sociedade de peritos
Empreendedora	Capacidade de criação inovação	Criação de novos valores, de novos produtos e serviços	Pequenas e médias empresas, Empresas artesanais	A capacidade pessoal, as exigências externas	Sociedade que valoriza a iniciativa individual
Sociopolítica	Habilidades sociais, Capital de relações	Conhecimento Relações Parentesco (Rede social)	Familiar Comunitária de Clãs	O número de relações conhecidas e ativas	Sociedade de clãs

Fonte: (Chanlat, 1995, p. 72)

Como mostra a tabela acima, podemos definir a carreira do tipo burocrático, como seu nome indica, remete às estruturas burocráticas da organização. Já a carreira do tipo profissional baseia-se no monopólio de um certo saber, da especialização, da profissão e da reputação.

A empreendedora: é carreira que está ligada às atividades de uma empresa independente, traçadas por uma pessoa. Esse tipo de carreira é, em geral, identificado com o empreendedor econômico. Por fim, a carreira sociopolítica baseia-se nas habilidades sociais e no poder de relações de que dispõe uma pessoa.

1.1.2 Âncoras de carreiras

O Modelo das Âncoras de Carreira, da autoria de Edgar Schein, surgiu na década de 1970, e teve origem num estudo realizado pelo autor com os alunos do mestrado em Gestão da Sloan School of Management do Massachusetts Institute of Technology (MIT), nos EUA, com o objetivo de compreender os processos de

desenvolvimento das carreiras dos gestores empresariais (Shein, 1996; Silva, Trevisan, Veloso, & Dutra, 2016).

A carreira profissional é vista por duas vertentes que, segundo Silva (2018), carreira profissional, no olhar do trabalhador, representa o seu percurso profissional ao longo da vida, ou seja, as funções de trabalho que ele ocupa ao longo da sua vida profissional. Já na perspectiva da organização, afirma-se que uma carreira profissional é um legado ascendente de níveis dentro de uma determinada função que se ocupa na empresa.

Segundo Gomes *et al.* (2008), é no ambiente de trabalho que o indivíduo se apercebe realmente das suas potencialidades, do que entende ser mais compatível com as suas habilitações, motivos e valores. Schein (1996) define âncora de carreira como um padrão de talentos, motivos e valores percebidos que vão guiar, limitar, estabilizar e integrar a carreira do indivíduo.

Segundo Schein (1996), as âncoras de carreiras são agregação de competências, valores e motivações que estão relacionados com a identidade de uma pessoa, e que ela julga serem determinantes para aceitar uma função ou mudar de carreira. O autor cita ainda 8 tipologias de âncoras de carreira, nomeadamente: (i) segurança ou estabilidade, o indivíduo procura um emprego que lhe garanta um futuro estável; (ii) autonomia ou independência, o indivíduo procura um emprego que lhe permite ter os seus próprios horários e estilo de vida; (iii) competência técnica-funcional, a carreira do indivíduo é desenvolvida em torno de conhecimentos técnicos e funcionais, permitindo a realização de projetos desafiantes; (iv) competências gerais de gestão, a carreira é organizada em função da ascensão a uma posição chave na organização, conseguida através da capacidade de resolver problemas; (v) criatividade empresarial, o indivíduo procura desenvolver novos negócios, e/ou produtos; (vi) serviço e dedicação a uma causa, o indivíduo procura influenciar as políticas sociais e relações laborais na organização; (vii) desafio, a carreira é organizada no sentido de ultrapassar obstáculos; (viii) integração e estilo de vida, a carreira é organizada em torno da conciliação trabalho e família-necessidades individuais.

Logo, as âncoras de carreiras permitem que o indivíduo tenha um conhecimento de si próprio quando entra no mercado de trabalho e inicia uma atividade profissional; é algo que vai limitar, suportar, prender, integrar e guiar um indivíduo, na fase de construção e definição de carreira.

As âncoras são como fatores limitadores à escolha de carreira e são compostas por três elementos: (i) os talentos e habilidades que são percebidas nas primeiras experiências de trabalho; (ii) os motivos e necessidades que são percebidas no seu autodiagnóstico e feedback dos outros; (iii) as atitudes e valores que são percebidos ao ser confrontado com os valores e normas da organização.

Schein (1996) alerta que as pessoas terão de se tornar mais autossuficientes e descobrir onde é que a sua âncora se encaixa melhor na estrutura organizacional emergente.

1.1.3 Desenvolvimento e aspirações de carreira

O desenvolvimento de carreiras é um processo de avaliação, alinhamento e conciliação entre necessidades, oportunidades e mudanças organizacionais individuais, através do recurso a múltiplas abordagens e metodologias. Ainda pode ser um “Conjunto de atividades levadas a cabo por uma pessoa para prosseguir e dirigir o seu caminho profissional, dentro ou fora de uma organização específica, por forma a atingir o mais elevado nível de competência e de contrapartidas hierárquicas, sociais ou políticas” (Sekiou, et al., 2001, p. 408).

No entanto, segundo Shein (1996), subexistem cinco fases de carreira sendo a primeira, a de exploração onde o indivíduo passa da escola para o trabalho, e esta fase a maioria das vezes é crítica, pois é nela que surgem muitas opções que posteriormente irão levar à trajetória profissional do indivíduo. Já a segunda, é a do estabelecimento, a entrada ativa no mercado de trabalho, nesta fase encontram-se influências que resultam dos conselhos e exemplos dos familiares, colegas, professores e amigos. Desenvolvimento é a terceira fase, nesta habitualmente verificam-se transferências e promoções de cargos, normalmente é a etapa de grande produtividade, com desempenho de excelência que levam a novas ambições profissionais, mas pode acontecer o contrário, provavelmente devido à natureza das escolhas feitas anteriormente. De seguida temos, a fase de maturidade, onde o indivíduo passa a desempenhar funções de mentor ou coach, ou seja, método de conhecimento tácito e explícito, podendo assim assumir como fonte de satisfação para o trabalhador.

Por fim, a fase do declínio onde se verifica uma preparação formal para reforma, o trabalhador passa a ter uma vida menos estruturada em função das atividades profissionais.

Nos primórdios dos anos 90, os estudos sobre as aspirações de carreira estiveram muito centrados na compreensão do indivíduo sobre as mesmas.

O'Brien (1996) introduziu uma nova abordagem das aspirações de carreira, mais concentrada no grau de progressão pretendida pelo trabalhador dentro da sua profissão, como, atingir um estatuto de liderança dentro da carreira profissional. Esta perspectiva veio abrir novas portas à investigação sobre as aspirações de carreira.

Rojewski (2005), afirma que as aspirações de carreira correspondem a objetivos ou escolhas de carreiras do indivíduo. Mais concretamente estas evidenciam “a força da intenção de um indivíduo para ser ativo numa determinada área tendo em conta um conjunto de necessidades, motivos e intenções comportamentais” (Mayrhofer, et al., 2005, p. 40).

1.2 Avaliação do Desempenho

Atualmente, avaliação de desempenho tem assumido uma função determinante de sucesso das organizações (Neves, Garrido, & Simões, 2015).

Para Sousa, Duarte, Sanches e Gomes (2012, p. 118), a avaliação de desempenho

permite por um lado medir o contributo individual e da equipa para prossecução dos objetivos estratégicos da organização, e por outro lado identificar lacunas de competências ou antever possibilidades de desenvolvimento de competências incubado no trabalhador e que podem vir a contribuir para novas orientações estratégicas da empresa.

Segundo estes autores, não são raras as vezes em que a avaliação de desempenho acabou por ser o motor do desenvolvimento de outras práticas da gestão de recursos humanos, e isto acontece porque a sua estrutura de relações com outras práticas da gestão de recursos humanos é acentuada e confere-lhes, muitas vezes, suporte e sentido.

Relativamente ao ES em Angola, o Decreto Presidencial 121/20 de 27 de abril é a lei que regula a avaliação do desempenho dos professores de ES.

Segundo este decreto, a avaliação de desempenho ocorre para promoção da qualidade de ES, fazendo com que as instituições de ES e os docentes se desenvolvam

qualitativamente nos três pilares da sua missão, designadamente o ensino, investigação científica e extensão universitária, Decreto presidencial 121/20 de 27 de abril.

De acordo com art.º 7º do Decreto presidencial 121/20 de 27 de abril, a avaliação de desempenho dos professores é realizada de dois em dois anos e decorre entre meses de março e maio do ano em que se realiza. O ciclo de avaliação de desempenho abrange dois anos, pois avaliação do desempenho dos docentes incide sempre sobre os dois anos letivos anteriores.

Para Peretti (2004, p. 250), a implementação de um sistema de avaliação pode ter dois objetivos: “Melhorar a comunicação entre os quadros e o pessoal, criando um clima de trabalho mais favorável; tornar mais racionais as decisões tomadas”.

Contudo, a avaliação não é um fim em si mesmo, e a sua operacionalização é condicionada pelos objetivos que pretende alcançar que são vários e diversificados em literatura e na prática organizacional que pode compreender objetivos como: proporcionar ao avaliado uma imagem clara do seu desempenho; ajudá-lo melhor a realizar o seu trabalho; informar qual o desempenho esperado; definir os objetivos de desempenho futuros; comunicar a necessidade de melhoria; desenvolver planos práticos para a melhoria; informar ou repreender o avaliado; identificar ideias, sentimentos ou problemas do avaliado; discernir as suas aspirações; determinar necessidades de formação; desenvolver e formar o avaliado na sua função presente ou prepará-lo para desempenhar funções mais complexas (Neves, Garrido, & Simões, 2015).

Por outro, o desempenho do pessoal académico, docentes e investigadores, determina também em parte a satisfação dos estudantes e tem impacto na sua aprendizagem, sendo assim evidente a contribuição das IES para a sociedade (Machado, Soares, Ferreira, & Goveia, 2012).

De acordo com Boyer (1990) quando não é administrativamente permissível ignorar o fato de um número significativo de docentes estarem insatisfeitos com o sistema atual da progressão.

Em síntese, a realização de avaliação exige um conjunto de competências técnicas específicas como como identificação de critérios de desempenho, a avaliação e o valor precisam do desempenho face aos critérios estabelecidos e competências de relacionamento interpessoal e transversais a outras técnicas, nomeadamente, ao nível

da comunicação, escuta ativa, estabelecimento de objetivos e feedback (Neves, Garrido, & Simões, 2015).

1.2.1 Erros de avaliação de desempenho

Sendo avaliação uns dos métodos mais importantes na gestão de recursos humanos, na sua aplicação podem ocorrer vários erros comuns. É importante ter consciência dos mesmos, que acontecem involuntariamente, pois este é um dos passos mais importantes para reduzir a parcialidade na avaliação, todavia segundo Sousa, Duarte, Sanches e Gomes (2012), esses erros podem comprometer os resultados que se pretende alcançar com a avaliação de desempenho, e podem ser de:

Efeito Halo/Horn: onde podemos auferir tendência para alargar em todo desempenho aspetos positivos ou negativos desse desempenho, ou seja, é quando o avaliador tem uma característica favorável acerca do avaliado, apresenta tendência de considerá-lo bom em fatores (efeito halo), e se possui uma opinião desfavorável relativamente ao comportamento do avaliado, tem tendência em considerá-lo negativamente em todos fatores (efeito horn).

Tendência Central: quando o avaliador adota normalmente duas ideias, a primeira, a de evitar classificações baixas com receio de prejudicar os trabalhadores, e a segunda é de evitar classificações elevadas com receio de se comprometer longo prazo.

Efeito de Recentidade: o avaliador tende a lembrar particularmente as situações que aconteceram recentemente, acabando estas por ter um efeito incongruente na avaliação.

Erro constante (complacência/Rigor excessivo): os avaliadores eupáticos estabelecem padrões de avaliação baixos, e avaliadores muito exigentes, padrões de desempenho elevados difíceis de atingir.

Erro da Primeira Impressão: a primeira impressão de que o avaliador forma do avaliado tem tendência a permanecer sobrepor-se ao desempenho real, isto é, o avaliador forma uma ideia que o avaliado é responsável, essa impressão permanecerá mesmo que o avaliado tenha sido responsável em uma situação específica.

Erro de semelhança: o avaliador julga mais favoravelmente os avaliados na qual se intensifica, quando estes são do mesmo meio social, frequentaram a mesma universidade e personalidade semelhante.

Erro da fadiga: predisposição em não prestar muita atenção ao processo de avaliação, melhor dizendo, quando o avaliador avalia muitos indivíduos ao mesmo tempo onde pode distorcer consideravelmente a avaliação.

Incompreensão do significado dos fatores: quando o avaliador distorce ou não compreende o sentido do fator, realizar uma apreciação errada das qualidades do avaliado.

1.2.2 Fontes de avaliação de desempenho

Segundo Neves, Garrido e Simões (2015), são fontes de avaliação de desempenho a chefia direta, o próprio avaliado, os pares ou colegas, o técnico de pessoal da empresa, os técnicos exteriores da empresa e a comissão de avaliação de desempenho. Mas, essas fontes podem ter vantagens e desvantagens tais como:

Quadro 3 -Fontes de Avaliação do desempenho

Fontes de avaliação	Vantagens	Desvantagens
Chefia direta	Conhece o desempenho dos seus subordinados;	A existência de relações afetivas pode prejudicar a imparcialidade;
O avaliado (autoavaliação)	Cada indivíduo tem conhecimento das suas próprias limitações;	Cada indivíduo tende a sobrevalorizar o seu próprio desempenho;
Pares/colegas	Conhece o desempenho; conhece a cultura da empresa;	A existência de relações afetivas pode prejudicar a imparcialidade;
Técnico de pessoal da empresa	Maior possibilidade de ser imparcial; conhece a cultura da empresa;	Não conhece o desempenho dos indivíduos;
Técnicos exteriores à empresa	Maior possibilidade de ser imparcial; tende a tornar o processo mais credível para os avaliados;	Não conhece o desempenho dos indivíduos; não conhece a “cultura da empresa”;
Comissão de avaliação do desempenho	Permite considerar os pontos de vista dos diferentes intervenientes no processo;	Demora mais tempo; implica a aceitação dos critérios de avaliação pelas partes.

Fonte: Adaptado de Neves, Garrido e Simões (2015)

1.3 Professor

A profissão do professor tem vivido uma crise que se arrasta há vários anos e não se entreveem oportunidades de superação a curto prazo, e essa crise apresenta

consequências como: desmotivação pessoal e elevados índices de absentismo, de abandono e de insatisfação profissional, (Nóvoa, 1995).

A profissão do professor é uma atividade singular, é dela que reaparecem todas outras profissões. Do ponto de vista de conceito, Nóvoa (1991) define a carreira docente como um processo de socialização e incorporação na atividade profissional, de modo a apresentar variações de acordo com o tempo e a função a ser desempenhada.

De acordo com Morin (2001), é possível classificar a profissão de professor como complexa, caracterizada pela incerteza e pela ambiguidade das funções. Assim, a carreira do professor pode ser entendida a partir de duas vertentes contraditórias: uma como mediadora para o desempenho de diferentes funções docentes e outra como a inserção na carreira propriamente dita (Nóvoa, 1997).

Segundo Nóvoa (1995), a docência é o trabalho dos professores; na realidade, estes desempenham um conjunto de funções que ultrapassam a tarefa de ministrar aulas. O autor realça ainda que a profissão professor é uma “profissão do conhecimento”, sendo que são o conhecimento e o saber que a legitimam.

Presentemente, e desde 2014, o ingresso na carreira docente, em Portugal, por exemplo, tem como principal requisito a obtenção do grau de mestre, em diferentes especialidades e conforme o nível de ensino, sendo a habilitação profissional para a docência entendida como exigência indispensável para o desempenho e exercício da atividade docente, esta condição foi defendida no preâmbulo da legislação que aprovou o regime jurídico da habilitação profissional para a docência (Nóvoa, 1997).

No entanto, o aumento da exigência das qualificações para a docência obtidas através do grau académico parece ter sido relativamente consensual e a população docente em Portugal é atualmente a mais habilitada de sempre (Estrela, 2010).

Ora, é necessário obter a formação profissional para exercer a atividade docente como: conhecimentos específicos para exercê-lo adequadamente ou, no mínimo, a aquisição dos conhecimentos e das habilidades vinculadas à atividade docente para melhorar sua qualidade (Nóvoa, 1995).

2 CAPÍTULO II - ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

O presente capítulo, de cariz mais prático, debruça-se sobre a pesquisa levada a cabo, destacando os seus objetivos e a metodologia adotada, bem como os instrumentos de recolha de dados e as técnicas de análise de dados utilizados, identificando os procedimentos de análise e tratamento da informação, tendo em conta os objetivos do estudo. Propomo-nos mobilizar a teoria pertinente sobre esta matéria para sustentar as opções metodológicas definidas.

2.1 Problema do Estudo

A pergunta de partida é muito importante para o investigador, pois todo o trabalho se desenvolverá em torno dela. Quivy e Champenhoudt (2013), a pergunta de partida diz respeito à primeira etapa do procedimento metodológico, do qual a finalidade consiste em identificar um fio condutor da investigação e deve ser tão sucinta e realista quanto possível.

Segundo Quivy e Champenhoudt (2013), através da pergunta de partida o investigador tenta exprimir o mais exatamente possível o que procura saber, elucidar, compreender melhor. Uma boa pergunta de partida deve preencher algumas condições essenciais de modo a ajudar o investigador no seu projeto.

A pergunta de partida que originou este estudo é: "Quais são os desafios da carreira do professor de Ensino Superior em Angola?"

Segundo Marconi e Lakatos (2003), o objetivo geral de uma investigação está ligado a uma visão geral e abrangente do tema, e os específicos apresentam um carácter mais concreto. Deste modo, o presente estudo tem como objetivo geral: "analisar os desafios da carreira dos professores de Ensino Superior em Angola".

Derivam deste objetivo alguns específicos, isto é, aqueles que apresentam carácter mais particular, função intermediária e instrumental, permitindo, por um lado, atingir o objetivo geral e específicos (Fortin, Côté, & Filion, 2009), a saber:

- ✓ Identificar os requisitos de acesso a carreira do professor de ao ES em Angola;
- ✓ Identificar se o professor já pelo processo de progressão de carreira;
- ✓ Caraterizar as categorias dos professores de Ensino Superior em angola;
- ✓ Descrever os motivos pelos quais escolheram a profissão do professor do ES;
- ✓ Conhecer qual maior aspiração na carreira dos professores de Ensino Superior;

- ✓ Identificar quais os maiores desafios da profissão;
- ✓ Caracterizar se avaliação de desempenho contribui, na progressão de carreira dos professores de Ensino Superior em Angola;

Entretanto, a importância de falar da profissão docente enquanto trabalhador da mudança contribuindo para o entendimento mútuo e complacência nunca foi tão evidente como hoje na sociedade angolana.

2.2 Fundamentação metodológica

Para realizar um trabalho de sucesso espera-se que num estudo a escolha da metodologia viabilize e promova toda a investigação (Stake, 2012). Segundo Fortin, Côté e Filion (2009), a metodologia não é apenas a caracterização dos procedimentos dos caminhos traçados pelo pesquisador para obtenção de determinados resultados. Ela deve também esclarecer os motivos que fizeram o pesquisador escolher determinados caminhos e não outros. A investigação quantitativa e a qualitativa apelam a métodos distintos que permitem conduzir uma investigação (Hill & Hill, 1998).

Segundo Quivy e Champenhoudt (2013), a pesquisa quantitativa é caracterizada pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas. No entanto, de acordo com Guerra (2010), a pesquisa qualitativa é entendida, por alguns autores, como uma “expressão genérica”; isso significa, pois, que ela compreende atividades ou investigação que podem ser denominadas específicas.

Consequentemente, a investigação qualitativa relaciona-se com o paradigma naturalista ou interpretativo, segundo o qual a realidade é múltipla, e surge progressivamente através de um processo dinâmico que consiste em comunicar com indivíduos num determinado meio. Nestas circunstâncias, o investigador tem a responsabilidade de escolher um fenómeno para estudá-lo de forma a reunir várias ideias para construir nova realidade (Fortin, Côté, & Filion, 2009).

Logo, o método qualitativo permite, através de generalizações analíticas, interpretar fenómenos sociais e obter resultados que acrescentam valor à informação já existente (Fortin, Côté, & Filion, 2009). O investigador, em investigação qualitativa, tende a compreender o fenómeno de forma global ou coletivo (Fortin, Côté, & Filion, 2009).

Feita esta breve comparação entre a metodologia quantitativa e a qualitativa, a nossa opção recairá sobre a abordagem qualitativa. Consideramos que, para alcançar os objetivos enunciados, um estudo qualitativo, descritivo, interpretativo, será o mais adequado uma vez que pretendemos descrever a realidade de um grupo profissional – a dos professores do ensino Superior Público angolano, e, a partir dos seus discursos sobre a profissão, torná-la mais compreensível para nós.

Optamos por este método porque nos permite escolher as pessoas que viveram o fenómeno, que é o objeto do estudo, onde, de acordo com os autores, o investigador, nesses casos, é o principal instrumento de investigação e pelo fato de ser uma pesquisa que analisa os dados de forma indutiva. A investigação qualitativa foi a metodologia escolhida, pois enquadra-se num conjunto de práticas de pesquisa bastante diferenciadas e que se compõe por diferentes paradigmas “de interpretação sociológica com fundamentos nem sempre expressos e de onde decorrem formas de recolha, registo e tratamento de material também elas muito diversas” (Guerra, 2010, p. 11).

2.3 Técnicas de recolha de dados

A entrevista é amplamente considerada como um procedimento utilizado em investigação (social) para a recolha de informações (Yin, 2006). Consideram-na como conversa entre um entrevistador e um entrevistado, com o objetivo de extrair determinada informação. Entendimento semelhante têm Quivy e Champenhoudt (2013), para quem a entrevista permite ao investigador retirar informações e elementos de reflexão muito ricos. Esta técnica é, assim, caracterizada por um contato direto entre o entrevistador e o interlocutor, onde este último tem a liberdade de dirigir esta interação, através da expressão das suas opiniões e experiências, sendo que cabe ao investigador ser um facilitador do processo, garantindo que o entrevistado não se afaste dos objetivos de investigação, bem como seja o mais autêntico e profundo possível (Quivy & Campenhoudt, 2013).

As entrevistas surgem, na literatura, agrupadas em três tipos distintos: a entrevista semidiretiva, a entrevista centrada e a entrevista de análise de histórias de vida (Quivy & Campenhoudt, 2013) ou, utilizando outra terminologia, não-diretivas (ou livres), semidiretivas, diretivas ou standardizadas (Ghiglione & Matalon, 1993). Para este estudo consideramos que a entrevista semidiretiva, pelas suas características, é a mais adequada. Nela, o entrevistador prepara um guião inicial, com um conjunto de perguntas-guia ou grelha de temas, que são relativamente abertos, a propósito dos quais pretende recolher informação. A entrevista é “semidiretiva no sentido em que não

é nem inteiramente aberta, nem encaminhada por um grande número de perguntas precisas” (Quivy & Campenhoudt, 2013, p. 194).

O instrumento para a recolha de dados será o inquérito por entrevista semidiretiva, cujo objetivo será recolher dados sobre a carreira profissional dos professores de Ensino Superior em Angola, o que contribuirá para a compreensão dos problemas identificados (apêndice I). Esse tipo de entrevista tem como principais vantagens o grau de profundidade dos elementos recolhidos, a flexibilidade e a fraca diretiva deste mecanismo de recolha de informação, e como limites, ou seja, desvantagens ligadas a este tipo de entrevista, enfatiza-se a flexibilidade que pode induzir o investigador a creditar quer na sua neutralidade total, quer na completa espontaneidade do entrevistado, (Quivy & Campenhoudt, 2013).

De acordo com Quivy e Campenhoudt (2013, p. 192), a aplicação da entrevista distingue-se de outros métodos pela aplicação de processos de comunicação e interação humana, que sendo corretamente valorizados “permitem ao investigador retirar das entrevistas informações e elementos de reflexão muito ricos e matizados”.

Segundo Guerra (2010), as entrevistas são um meio privilegiado de obter informações sobre experiências personalizadas dos atores intervenientes no processo. A entrevista “é o principal método de recolha dos dados nas investigações qualitativas”.

Portanto, a entrevista semiestruturada de acordo com Fortin, Côté e Fillion (2009, p. 376) “é principalmente utilizada nos estudos qualitativos, quando o investigador quer compreender a significação de um acontecimento ou um fenómeno vivido pelos participantes”.

A nossa entrevista está orientada para cidadãos de nacionalidade angolana, preferencialmente residentes em Angola. Uma vez que o seu objetivo foi definido em função do seu carácter de apoio à fundamentação teórica. A seleção dos entrevistados basear-se-á no critério de reconhecimento da idoneidade, conhecimento mútuo e experiência dos entrevistados nos assuntos em análise, para além, como é óbvio, da disponibilidade e o fator idade.

O primeiro instrumento específico para a recolha de dados será a ficha sociográfica e guião de entrevista. O objetivo da ficha sociográfica será recolher dados sobre a particularidade dos professores onde constam aspetos como género, idade,

habilitações literárias, instituição onde exercem a profissão e o tempo de serviço, o que contribuirá para a identificação e a compreensão dos problemas (Apêndice I). Relativamente ao guião da entrevista, ela foi constituída inicialmente por 8 perguntas abertas que foram elaboradas com base na revisão da literatura previamente realizada que poderão, no decorrer da conversa, suscitar outras questões. Que foram agrupadas em 3 grupos que são:

Grupo I – Remete para tomada de decisão de ser professor de Ensino Superior público angolano. Tenciona-se, através da trajetória de vida profissional, conhecer os marcos pertinentes, as motivações na escolha da profissão, desafios no exercício da profissão e investimento que fazem para desenvolvimento de carreira.

Grupo II – Remete para carreira profissional dos professores de Ensino Superior público angolano. Pretende-se conceptualizar a representação individual do entrevistado sobre a profissão docente e a maior aspiração na carreira e progressão de carreira.

Grupo III – Remete para a avaliação do desempenho. Tensiona-se saber se já passaram pelo método de avaliação do desempenho e conhecer a opinião dos entrevistados sobre a influência da avaliação na progressão de carreira dos mesmos.

No contexto de acrescentar validade e valor ao estudo, fizemos a análise documental com alguns normativos que são: Lei de Base do Sistema de Educação e Ensino; A Lei de Avaliação do Desempenho dos professores de Ensino Superior; A Lei de Carreiras de Professores de Ensino Superior. Por esta razão, servir-nos-emos desta técnica, porque a sua característica é a de a fonte de coleta de dados estar restrita a documentos, escritos ou não (Marconi & Lakatos, 2003). Será útil por fornecer dados que nos permitirão verificar e avaliar as orientações para o ensino superior e professores e por documentos e legislações que discursam sobre Ensino Superior e docentes em Angola.

2.4 Técnicas de tratamento de dados

Relativamente a técnicas de tratamento de dados utilizaremos análise documental e análise de conteúdo. Dentro dos instrumentos de recolha de dados, consta a entrevista, por isso, servir-nos-emos desta técnica, porque a sua característica é a de fonte de coleta de dados estar restrita a documentos, escritos ou não (Stake, 2012).

De acordo com Guerra (2010), a análise documental é a coleta de dados em fontes primárias, como documentos escritos ou não, pertencentes a arquivos públicos, arquivos particulares de instituições e domicílios, e fontes estatísticas. Yin (2006) acrescenta dizendo que a análise documental é uma técnica que pode ter como fonte de pesquisa não só textos escritos, mas também filmes, vídeos slides, fotografias. Desta forma, iremos analisar os alguns normativos sobre Ensino Superior em Angola e professores de Ensino Superior como: Lei de Base do Sistema de Educação e Ensino; A Lei de Avaliação do Desempenho dos Professores de Ensino Superior; A Lei de Carreiras de Professores de Ensino Superior.

Todavia, segundo Bardin (2011), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visam obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Seguimos os parâmetros definidos por Vala (1989) em que definimos categorias, a priori e posteriori, das entrevistas, ou seja, com a elaboração do guião foram criadas dimensões gerais e que depois de realizadas e transcritas, houve a necessidade de as subdividir. A identificação das dimensões de análise permitiu uma simplificação do material recolhido o que, segundo Bardin (2011), permite fazer deduções sobre as mensagens e seguidamente proceder à inventariação e sistematização das suas características.

Em suma, para o tratamento e análise das entrevistas seguimos as seguintes etapas: i) transcrição e leitura integral da cada entrevista; ii) seleção de unidades de sentido a codificar, sublinhando segmentos do texto (análise temática), identificação de categorias e subcategorias; iii) construção de grelhas com as dimensões e categorias de análise do corpus das entrevistas; iv) elaboração de um discurso interpretativo feito através da inferência, ou seja, a “desmontagem de um discurso e da produção de um novo discurso através de um processo de localização-atribuição de traços de significação, resultado de uma relação dinâmica entre as condições de produção do discurso a analisar e as condições de produção de análise” (Vala, 1989, p. 104).

De acordo com Bardin (2011), a análise de conteúdo é a técnica mais antiga cronologicamente e, é também a mais utilizada. Segundo Bardin (1979, *cit. in* Guerra, 2010) existem vários tipos de análise de conteúdo como:

- ✓ Categorical – Análise temática, que constitui sempre a primeira fase da análise de conteúdo e é geralmente descritiva;
- ✓ Avaliação – Mede as atitudes do entrevistado face ao objeto de estudo e a direção e a intensidade de opinião: desmembra-se o texto em unidades de significação (de forma semelhante ao que faz a análise categorial) e analisa-se a carga avaliativa;
- ✓ Anúnciação – Entende-se a entrevista como um processo. Usa-se sobretudo para entrevistas longas e muito abertas em que se desprezam os aspetos formais da linguagem, centrando-se a análise nos conteúdos;
- ✓ Expressão – Análise fundamental formal e linguística utilizada geralmente para investigar a autenticidade de documentos, em psicologia para dar conta do processo de construção das identidades e personalidades ou ainda, em ciência política, para a análise dos discursos.

Segundo Guerra (2010), esta técnica de tratamento dos dados é essencial para descrever determinadas situações e interpretar o sentido do discurso do(a) entrevistado(a). Neste caso, como estamos perante “entrevistas em profundidade (e histórias de vida) utiliza-se uma diversidade de técnicas de análise de conteúdo para cada uma destas operações” (Guerra, 2010, p. 69).

Neste estudo qualitativo, a técnica de tratamento de dados mais adequada é a análise de conteúdo categorial, que é, por sua vez, importante para a compreensão das entrevistas e interpretação dos resultados (Bardin, 2011). Esta irá permitir contextualizar os dados recolhidos tendo como base os objetivos da pesquisa, proceder a inferências a partir dos dados e da articulação dos conceitos analíticos em estudo.

No presente trabalho será utilizada uma análise de conteúdo categorial para analisar as entrevistas realizadas com professores de Ensino Superior Angolano. Esta análise consiste num recurso técnico de análise de dados, provenientes de mensagens escritas ou transcritas e que, de acordo com Bardin (2011), funciona por operações de desmembramentos do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos.

A análise de conteúdo é um método bastante importante na investigação, pois “oferece a possibilidade de tratar de forma metódica informações e testemunhos que apresentam um certo grau de profundidade e de complexidade”. Isto é, através deste método, é possível “satisfazer harmoniosamente as exigências do rigor metodológico e

da profundidade inventiva, que nem sempre são facilmente conciliáveis” (Quivy & Campenhoudt, 2013, p. 227).

Contudo, para a este trabalho de investigação foram criadas 4 categorias de análise tais como: (i) Razões individuais para a escolha da profissão; (ii) Carreira profissional; (iii) Avaliação do desempenho; (iv) Desvalorização da profissão. (Apêndice III). Em seguida, construímos uma tabela em que para cada uma das categorias e subcategorias se apresentam as respostas de cada um dos entrevistados (unidades de contexto), e em relação a estas respostas as unidades de registo, ou seja, o que foi considerado de importância face a análise tendo em conta o preconizado por (Guerra 2010; Bardin, 2011).

2.5 Procedimentos

Construído o guião com base nos critérios, objetivos e na revisão da literatura, seguidamente, foi realizada um pré-teste que durou 1 hora, com uma estudante de segundo ano do mestrado em contabilidade e finanças que por proximidade gerou a entrevista, com finalidade de perceber a clareza e objetividade das questões, contabilizar o tempo da aplicação, compreender a linha de formulação de perguntas que facilitassem o entrevistado, com isso, acabamos por alterar algumas perguntas, e optamos por usar termos de mais fácil entendimento.

O nosso primeiro contato com vista a angariação de candidatos segmentaram-se em duas fases, mas ambas por remessa de mensagem por meio de email e WhatsApp a solicitar a participação no estudo, ilustrando os objetivos e afirmando a confidencialidade dos dados. Após a aceitação do nosso pedido, enviamos o guião da entrevista para que os entrevistados se familiarizassem com as perguntas; e declaração de consentimento dos/as participantes no estudo. Após aceitação e consentimento do mesmo, partimos para segunda fase que foi a marcação das entrevistas, realizadas no intervalo de 1 a 31 de junho de 2022.

As entrevistas foram realizadas presencialmente (aqueles que se encontram em Portugal por formação) e por chamada via WhatsApp, tendo conversa a duração média de 40 minutos. Tudo parecia ter êxito quando iniciaram as contrariedades, depois de ter marcado as entrevistas dois dos indivíduos não apareceram e nem retornaram as ligações. Todavia, por estas desistências, tentamos estabelecer novos contatos onde consegui marcar e realizar mais uma entrevista, e depois, tentamos estabelecer novos

contatos, mas não tivemos sucesso, e o número, que inicialmente era de dez indivíduos, ficou reduzido para nove.

As entrevistas foram gravadas e armazenadas com apoio de um computador. Para a transcrição da entrevista recorremos a plataforma informática (Google Drive), e posteriormente codificamo-las. A codificação é feita para garantir o anonimato do participante, e usamos a letra E que significa entrevistado, e numerados de 1 a 9 – E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9 - respeitando a sequência das entrevistas.

2.6 População e amostra

Marconi & Lakatos (2003, p. 223) definem população como “conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”. Ora, para esta pesquisa, selecionamos, como população, professores de Ensino Superior público angolano.

Ora, para esta pesquisa, selecionamos, como população, professores do Ensino Superior público angolano. Neste sentido, dentro deste universo populacional, a nossa amostra é de 9 professores.

O critério de seleção da amostra é o tempo de serviço, isto, docentes com cinco (5) ou mais anos de experiência. Este marco temporal de experiência profissional é relevante para o nosso estudo, pois é através deste que os professores conseguem desenvolver reflexões sobre a sua a progressão na carreira e os desafios da profissão.

Relativamente à amostra, sendo um estudo de natureza qualitativa, optamos por uma amostra de conveniência, a qual Hill e Hill (1998) denotam que neste tipo de amostra os entrevistados escolhidos são os casos que são facilmente disponíveis (muitas vezes, os amigos dos amigos). O método tem vantagens por ser rápido, barato e fácil, as desvantagens são que os resultados e conclusões só se aplicam à amostra, não podendo ser extrapolados para o universo, isto porque não há garantia de que a amostra seja razoavelmente representativa do universo, (Hill & Hill, 1998).

Entretanto, este tipo de estudo exige uma análise qualitativa que não é caracterizada pela análise de muitos casos (Guerra, 2010). Por outro lado, subjacentes a esta opção pela amostra de conveniência estão, sobretudo, uma maior facilidade de acesso aos entrevistados, assim como os constrangimentos de tempo e de prazos a cumprir (Hill & Hill, 1998).

Todavia, pretendemos trabalhar com este grupo, por terem características que oferecem melhores dados para a verificação da questão em estudo, justificando-se por serem professores do Ensino Superior das instituições públicas, bem como por serem funcionários, na sua maioria, de instituições de formação de professores.

3 CAPÍTULO III – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Depois de tratarmos, no capítulo anterior, de procedimentos metodológicos, este capítulo, o último de ponto de vista estrutural, tem como objetivo trazer os dados recolhidos para posterior interpretação e discussão. Logo, este capítulo reveste-se de uma importância significativa, visto que é dedicada à análise e interpretação dos dados tendo em conta os objetivos, fundamentos teóricos e as metodologias usadas para o tema.

Nesta lógica, os dados são apresentados por meio de categorias de análise e interpretação (apêndice III). Marconi e Lakatos (2003, p. 34) defendem que “a importância dos dados não está neles mesmos, mas no facto de proporcionarem respostas às investigações”.

3.1 Dados Sociográficos dos Entrevistados

Decidimos atribuir números a cada entrevistado, de acordo com a ordem cronológica da realização das entrevistas, com o objetivo de preservar a identidade dos entrevistados. Os dados sociográficos são relevantes pois servem para ajudar a compreender a idade, habilitações literárias, área de formação, sexo entre outros.

Para além da questão da exequibilidade, os critérios de seleção da amostra foram: docentes de instituições públicas, docentes com cinco ou mais anos de experiência.

Quadro 4 - Dados Sociodemográficos

Entrevistado	Sexo	Idade/anos	Habilitações literárias	Ano de conclusão	Instituição	Áreas de Formação	Anos de experiência
E1	M	41 anos	Mestrado	2016	Faculdade de Letras - Universidade do Porto	Linguística geral e portuguesa	12 anos
E2	M	40 anos	Doutoramento	2021	UBI	Educação	11 anos
E3	M	42 anos	Mestrado	2018	Beira Interior	Estudos lusófonos	8 anos
E4	M	41 anos	Doutoramento	2021	Universidade de Lisboa	História	11 anos
E5	M	52 anos	Mestrado	2015	Faculdade de Medicina do Porto	Informática Médica	11 anos
E6	M	50 anos	Doutoramento	2014	Faculdade de Educação da USPE	Educação	17 anos
E7	M	38 anos	Doutoramento	2021	Universidade Fernando Pessoa	Ciências de Informação	12 anos
E8	M	53 anos	Doutoramento	2013	STELNPOSH	Linguística	24 anos
E9	M	38 anos	Doutoramento	2018	Católica portuguesa	Ciências da Educação	13 anos

Fonte: Elaboração própria a partir das respostas da entrevista

A nossa amostra por conveniência é constituída por nove entrevistados, todos de sexo masculino, cujas faixas etárias variam entre os 38 e 53 anos. Os entrevistados residem e trabalham em diferentes cidades de Angola como: Cabinda, Cuanza Norte, Luanda, Huíla e Huambo. Relativamente às habilitações académicas, todos os entrevistados detêm habilitação profissional para a docência, sendo três com mestrado e seis com doutoramento.

Quanto ao número de anos de exercício profissional (tempo de serviço) varia entre oito e vinte quatro anos, concluídos entre 2013 e 2021. Em comparação às áreas de formação, podemos constatar que a maioria advém da mesma área de educação, exceto o entrevistado 4 que é da área de informática médica.

3.2 Identificar os requisitos de acesso a carreira do professor de ES em Angola

De acordo com o artigo 19º do Decreto Presidencial nº 191/18 de 8 de agosto, o acesso à carreira docente do ES deve observar cumulativamente os seguintes pressupostos:

- a) A existência de vaga do pessoal no quadro da Instituição do ES;
- b) A existência de fundo salarial;
- c) Avaliação positiva de desempenho profissional;

O Decreto Presidencial 121/20 de 27º de abril partilha a mesma ideia quando afirma que o critério de acesso à carreira docente do ES é avaliação positiva de avaliação de desempenho. O Conselho Científico ou órgão a fim da Unidade Orgânica da IES deve aprovar a contratação do pessoal docente proposto pelo Departamento de Ensino e Investigação.

3.3 Identificar se o professor já passou pelo processo de progressão de carreira

Em termos de progressão de carreira, cinco entrevistados referem no discurso que já tiveram progressão de carreira (ver no apêndice II a transcrição das entrevistas):

“Sim, sendo professor eu tenho todas essas obrigações tenho estado a publicar artigos, e em Angola não é muito fácil, mas recorde-me de ter publicado 3 artigos e outros que cheguei a publicar em Portugal, que foram usados para a minha promoção de categoria de assistente para a categoria de professor auxiliar. O contraditório que encontro é: obrigam-nos a publicar livros e artigos para progressão, mas ninguém subsidia a minha investigação, o salário que me dão é que deve ser usado para tudo. E este salário é pouco, noutros lugares sabemos que o professor tem o salário, mas, pode sempre fazer investigações subsidiadas por outra entidade que não sejam até ministério de Ensino Superior” (E1).

“Sim, já tive progressão de carreira, quando ingressei para ISCED comecei como assistente estagiário fiz 6 anos, tendo feito já o mestrado e doutoramento, e com alguns artigos publicados saí de assistente estagiário para professor auxiliar” (E4).

“Sim já tive progressão de carreira” (E5).

“Sim, mas digo que sou muito prejudicado, para transitar de assistente para auxiliar fiquei mais de 10 anos, neste momento sou auxiliar graças ao provimento que o sindicato negociou a

caraterização automática para todo mundo foi a primeira isso em 2019 e isso pode me levar a largar a carreira docente” (E6).

“Sim já tive progressão de carreira, embora muito tarde, mas houve progressão. Entrei como monitor e hoje estou como auxiliar” (E7).

“Sim, entrei como um monitor, depois fui assistente estagiário e para assistente auxiliar, embora ter sido com muita demora” (E8).

No que concerne a progressão de carreira, a resposta dos professores reforça a ideia de Boyer (1990) quando reitera que não é administrativamente permissível ignorar o fato de um número significativo de docentes estarem insatisfeitos com o sistema atual da progressão, visto que apresentam todos requisitos para mudarem de categoria, mas por causa da burocracia que existe para progressão da carreira muitos esperam vários anos para finalmente poderem mudar de categoria.

Os entrevistados E2, E3 e E9 referiram que não tiveram progressão de carreira até a data da entrevista:

“Infelizmente não, tenho doutoramento, mas continuo como assistente estagiário que é a primeira categoria. Houve uma exceção para progressão de carreira em 2019, mas só para pessoas que se efetivaram em 2013, eu como fui efetivado em 2014 não fui abrangido que por mim considere ser injusto, mas temos de respeitar” (E2).

“Infelizmente, não. Eu entrei na categoria inicial, estamos a falar de 8 anos e até agora nunca tive, ou seja, são coisas que não dependem realmente na prática, encontramos vários obstáculos para não se ascender na carreira, eu acho que tenho tudo para ascender na carreira, penso não ter nada que não me permite ascender a carreira, mas isso não depende só de mim” (E3).

“Nunca tive progressão de carreira, entrei como auxiliar e nunca sai dessa categoria” (E9).

Os excertos acima não estão em consonância com a ideia de Boyer (1990) quando refere que ultimamente não é interessante os professores continuarem a pensar apenas na investigação, e as publicações de artigos como critérios fundamentais para progressão de carreira porque existem outros critérios para progressão do mesmo dependendo das categorias, e esses critérios ou requisitos que também devem ser lavados em conta como podemos constatar no o art.º 4º do Decreto Presidencial n.º 191/18 de 8 de agosto.

3.4 As categorias dos professores de Ensino Superior angolano

O subsistema do Ensino Superior em Angola é de natureza binária, caracterizada pela integração, no seu seio, de Instalações de Ensino Universitário e de Ensino Superior Politécnico, art.º 64 da Lei nº 32/20, de 12 de agosto.

As categorias profissionais são níveis de uma determinada função profissional ou profissão (Silva, 2018). Porém, para Decreto Presidencial n.º 191/18 de 8 de agosto no art.º 2 – C) a categoria docente é posição que docente ocupa no quadro da carreira, de acordo com o grau académico e experiência como docente e investigador e que estabelece um conjunto de atividades ou funções.

As categorias do pessoal docente segundo o art.º 4º do Decreto Presidencial n.º 191/18 de 8 de agosto advoga que a carreira docente do Ensino Superior integra duas classes do pessoal docente ES, particularmente,

- ✓ Classe de Professores;
- ✓ Classe de Assistentes;

A classe de professores compreende as categorias seguintes:

✓ Professor Catedrático

Para ter acesso à categoria de professor catedrático, o professor precisa ter o grau de Doutor, ter estado na categoria de professor associado em efetivo de serviço pelo menos cinco anos, ter contribuído para o avanço de conhecimento científico, tecnológico ou artístico na sua área, publicando pelo menos dois livros didático ou científico ou três artigos em revistas académicas de referência nacional e internacional; ter orientado teses de doutoramento ou dissertações de mestrado; ter integrado júris de doutoramento; mestrado e licenciatura; ter obtido aprovação em Provas Públicas de Aptidão Pedagógica e Capacidade Científica; ter, no mínimo, nota “Bom”, na avaliação

do desempenho docente, nesse período (artigo 20º do Decreto Presidencial n.º 191/18 de 8 de agosto).

✓ **Professor Associado**

Relativamente ao professor associado, é preciso ter os seguintes requisitos: ter grau de mestre, ter estado na categoria de professor auxiliar em efetivo de serviço pelo menos cinco anos, ter publicado pelo menos um livro ou dois artigos de revistas científicas ou possuir uma invenção com mérito técnico-científico ou artístico reconhecido; ter orientado teses de doutoramento ou dissertações de mestrado; ter integrado júris de doutoramento; mestrado e de licenciatura; ter obtido aprovação em Provas Públicas de Aptidão Pedagógica e Capacidade Científica; ter, no mínimo, nota “Bom”, na avaliação do desempenho docente, nesse período (artigo 21º do Decreto Presidencial n.º 191/18 de 8 de agosto).

✓ **Professor Auxiliar**

Para ter acesso à categoria de professor auxiliar é preciso ter passado antes na categoria de assistentes, assistente estagiário, professores auxiliares convidados desde que sejam habilitados com grau de Doutor ; quem pode também fazer parte desta categoria é o pessoal docente da classe de assistentes incluindo convidados logo que obtenha o grau de Doutor, e tenha exercido atividade profissional há pelo menos 5 (cinco) anos; e os docentes com a categoria de assistente que tenham 3 (três) anos de efetivo de serviço. art. 22º do Decreto Presidencial n.º 191/18 de 8 de agosto.

E a classe de assistentes compreende categorias seguintes:

✓ **Assistente**

Para ter acesso à categoria de assistente é preciso ter os seguintes requisitos: ter o grau de mestre ou equivalente legal; ter aprovação em provas de aptidão pedagógica e capacidade científica (Artigo 23º do Decreto Presidencial n.º 191/18 de 8 de agosto).

✓ **Assistente Estagiário**

Relativamente ao assistente estagiário, é preciso ter a licenciatura com média final igual ou superior a 14 (catorze) valores e satisfaçam os demais requisitos constantes na lei (Artº 25º do Decreto Presidencial n.º 191/18 de 8 de agosto).

Todavia, para exercício de atividade docente para instituições de ES, também podem ser contratadas: Leitores e Monitores, professor convidado ou colaborado e assistente convidado (Art.º 5º do Decreto Presidencial nº 191/18 de 8 de agosto).

Podemos notar que o ES em Portugal não difere muito, a este nível, do ES angolano com relação a categoria dos professores. Porém, o ES português está dividido em ensino universitário e ensino politécnico. Para Ensino Universitário (EU), as categorias são: (i) catedrático; (ii) professor associado; (iii) professor auxiliar, artº 2 de Lei n.º 8/2010 de 13 de maio. Entretanto, segundo artº 1º do Decreto-Lei n.ºs 69/88, de 3 de março, 207/2009, de 31 de Agosto, para o ensino superior politécnico (ESP), as categorias da carreira do pessoal são seguintes: (i) professor adjunto; (ii) professor coordenador; (iii) professor coordenador principal.

3.5 Motivos pelos quais é escolhida a docência como profissão

Uma das decisões mais importante na vida de um indivíduo é a escolha da profissão, pois é quando acontece perspectiva para o futuro em que o trabalho vai proporcionar ou não a realizar suas expectativas e sonhos. Segundo Tardif (2010 cit. in Sousa, 2012) existem muitos fatores que podem estar envolvidos na decisão de escolher uma profissão, tais como, contexto familiar, a influência de antigos professores, as oportunidades de escolha dentro de uma determinada realidade socioeconômica e a afinidade com os objetos centrais da profissão.

Para muitos professores os motivos que os levam a escolher a docência como profissão estão ligados a necessidade de assegurar a primeira oportunidade de trabalho e o receio de viver desempregado por escassez de melhores oportunidades.

“Na verdade, eu nunca cheguei a escolher a profissão docente. O país em que vivemos é um país de oportunidade e as pessoas nem sempre fazem o que querem, outras vezes não chegam mesmo a escolher e fazem o que podem fazer. Esse é o meu caso, eu nunca quis trabalhar como professor, eu sempre quis trabalhar como gestor de empresas, mas docência foi a primeira oportunidade que tive e entrei comecei a trabalhar e lá estou. Aprendi a gostar do que faço, o que é curioso é que eu nunca pensei em trabalhar com a cadeira de português. Então temos aqui duas coisas, a primeira é que nunca quis ser professor e a segunda é que nunca quis ser professor de português, e eu

nunca quis ser as duas coisas, mas para não viver eternamente frustrado eu tive de aprender a gostar do que faço” (E1).

“Cai na docência por desemprego, a docência não foi a minha primeira ou segunda opção, ou seja, os motivos que me levaram a entrar na docência é o desemprego, é uma oportunidade que eu consegui e entrei, e tenho gostado de ser” (E3).

Outra motivação resultante das respostas dos professores do ES em relação aos motivos que impulsionaram a escolha da profissão diz respeito ao amor pela profissão docente tal como demonstram os excertos subsequentes:

“O motivo que me levou a escolher a profissão docente é a nobreza da profissão, não simplesmente custo de oportunidade, mas, olhando naquilo que podíamos fazer para melhorar a nação ou vermos outros a melhorarem”(E7).

“Os motivos que me levaram a escolher a docência como profissão é o amor a profissão, porque sempre achei que é uma das formas de abrir mentes para que possam se libertar da tirania, inocência e de outros males que afetam a nossa sociedade. Sempre gostei da ideia de ser professor. Só para ter uma ideia, já trabalhei numa empresa petrolífera ganhava o dobro do meu salário, mas não me senti bem e tive de voltar a docência” (E8).

“Eu não escolhi a profissão docente; a profissão é que me escolheu. Convidaram-me para dar aulas, comecei no quarto ano depois acabei por ficar nesta profissão porque gostei. Digo isso, porque tive oportunidade de sair e fazer outra coisa, mas não quis” (E9).

Porém, as razões da escolha do curso, para alguns entrevistados, acabam por estar ligadas a motivos profissionais porque já tiveram contato com a área da docência ou porque tiveram professores que os influenciaram.

“Se eu não fosse professor seria professor. Desde o básico sempre quis fazer área de educação, eu gosto de ser professor,

tive algumas motivações nesse caso do professor de história do 8º ano que estimulou o meu lado docente, eu nasci para docência” (E2).

“Matematicamente não sei, com o marcar dos passos fui fazendo as escolhas segundo o contexto, na minha geração tínhamos poucas opções em termos formativos, e daí que as oportunidades que aparecessem devíamos assegurar, no meu caso apareceu a docência” (E4).

“A princípio, as opções foram por motivos profissionais e acadêmicos. Fui cerca de 20 anos responsável da área de estudo de planejamento de estatística e dava formação nos hospitais e indivíduos nos municípios acerca do sistema de informação e saúde, depois no ponto de vista acadêmico fiz o Ensino Superior em informática educativa, ou seja, associando a minha carreira profissional e educativo deu-me a motivação de ser docente” (E5).

“Eu nem sequer escolhi, eu entrei na profissão, dava aula de Inglês; aí foi nascendo a necessidade de me superar e quis continuar na área. Fiz o teste para entrar na docência e entrei” (E6).

A resposta dos professores reforça a ideia de Muhlstedt e Hagemayer (2015) ressaltando que as principais razões para escolha da profissão são: identificação com a docência desde a infância, referindo-se a memórias de professores - modelos que tiveram no processo escolar, interesse pessoal, a falta de emprego e influência familiar.

De modo geral, os professores indicam como, os motivos que os levaram os a escolher a profissão de professor de Ensino Superior são de natureza diversa. Destacam-se, dum lado, o amor à profissão e a influência de professores, doutro lado, a necessidade de assegurar a primeira oportunidade de trabalho e o receio de viver desempregado por escassez de melhores oportunidades.

3.6 A maior aspiração na carreira dos professores de Ensino Superior

De modo geral, em nível de carreiras, podemos identificar aspirações no domínio de acesso ao exercício da investigação e outras a títulos profissionais como os professores que pretendem chegar a liderança, ambição de ser o melhor na sua área ou reconhecido por realizações, respetivamente. professores (Patton & Creed, 2007; O'Brien, 1996).

Quando questionados sobre a maior aspiração na carreira, podemos constatar que muitos destes professores têm como maior aspiração na carreira atingir diferentes escalões ou atingir a última categoria da carreira docente, como expressam os seguintes relatos:

“A minha maior aspiração é atingir os níveis mais altos da carreira docente, procurando trabalhar ensinando, mas também fazer investigações nas áreas que vou trabalhando, publicar o conhecimento que vou obtendo através dos estudos e investigando e também ir discutindo os conhecimentos que vou obtendo e gerando “(E1).

“Enquanto docente, a minha maior aspiração é atingir a carreira máxima da classe dos docentes, e contribuir de facto na transmissão de conhecimento de estudantes, trabalhando mais na investigação científica, levar os estudantes a ganhar habilidades e competências de investigação científica” (E5).

“A minha maior aspiração é atingir a categoria de catedrático, acho ser uma das melhores aspirações na carreira “(E6).

“A minha maior aspiração profissional é atingir um nível profissional diferenciado, ou seja, atingir o último nível da carreira e, conseqüentemente ser um investigador “(E7).

“A minha maior aspiração na carreira é mudar de categoria ascender na carreira, digo chegar a última categoria (catedrático)” (E9).

Mas, para outros três entrevistados, a aspiração na carreira está voltada aos motivos mais intrínsecos como ter o reconhecimento dos alunos, construir uma linha de pesquisa e ter uma vida razoável:

“A minha maior aspiração é olhar para trás e ver estudantes que passaram por mim conseguirem engajar sucesso tanto na vida pessoal como profissional, é ter reconhecimento dos alunos que eu fui um dos pilares do desenvolvimento do seu dispositivo cognitivo” (E2).

“Enquanto profissional pretendo ter uma vida razoável e recheada de oportunidades para sempre poder exercer e fazer com zelo e gosto aquilo que temos poder ter uma vida condigna. Hoje a docência parece ser uma profissão renegada e desvalorizada” (E4).

“A minha maior aspiração é primeiro continuar a trabalhar, mas acima de tudo olhar para nosso estilo de docência e trazer em Angola aquilo que existe em outras paragens, construção de linha de pesquisas, e construir uma cátedra na minha área de saber” (E8).

Como se pode apurar, as aspirações dos professores angolanos estão bastante próximas com o que é referida na revisão da literatura por O’Brien (1996), que uma das aspirações mais ambicionadas pelos professores, é atingir o estatuto de liderança.

3.7 Identificar quais os maiores desafios da profissão

Os desafios dos entrevistados são adversos, mas a maioria aponta a falta de meios materiais, tecnológicos e financeiros necessários para o exercício da profissão, como a falta de bibliotecas que sejam funcionais, da internet estável e de qualidade, e de financiamentos para a produção científica.

“Manter-se motivado, para ser sincero. Investe-se muito pouco em Ensino Superior em Angola, desde as condições de trabalho para os professores eu refiro-me das infraestruturas bem feitas, as bibliotecas que sejam funcionais, a internet estável e de qualidade, e nós não temos isso em Angola” (E1).

“O primeiro desafio nesta profissão é a desvalorização da profissão, o professor é colocado num plano de desvalorização, o professor é aquele guerreiro que tem de lutar por meios próprios para conseguir dar resposta as necessidades académicas que lhe são impostas. Segundo, o sentido de ser estudante, ser académico por parte daqueles que procuram esse estabelecimento que se chama escola tem diminuindo um pouco em detrimento de busca de um canudo, então, o grande desafio é tentar eliminar esse pensamento por parte de alguns alunos particularmente estudantes universitários “(E2).

Na minha opinião, os maiores desafios da profissão é progressão na carreira, raramente as pessoas saem de uma categoria para outra, a precariedade dos salários porque o professor ganha muito mal em angola, a falta de melhores condições de trabalho, (E5).

“Os desafios são enormes, tenho 24 anos de casa, e hoje eu estando em Angola na instituição onde estou o meu maior desafio é ver o Ensino Superior produzir quadros capazes de responder desafios do país, ou seja, quadros que ajudam o país a desenvolver. É também produzir quadros com qualidade que significa eficácia e eficiência como também significa ética e integridade” (E8).

Um outro elemento referenciado pelos professores tem a ver com a necessidade de despertar a consciência dos estudantes sobre o valor da formação, e de satisfazer as expectativas dos estudantes. Eis os excertos que elucidam este desafio:

Os maiores desafios dessa profissão é abrir mentes, levar as pessoas à reflexão e produzir novos conhecimentos, acho ser o grande desafio sobretudo quando vou orientar alguém quero que os alunos me surpreendam(E3,4).

É não se cansar em procurar elucidar no máximo a consciência do valor do ensino, do estudo e da formação, porque de maneira resumida passa a ser uma das grandes heranças, na herança

cultural que um individuo na sociedade pudesse esperar dos seus parentes, é esse valor que eu tenho como militância nos dias que correm (E4,4).

“Como profissional, temos aqueles que são intrínsecos da profissão que é garantirmos a satisfação das expectativas dos estudantes, num contexto como nosso onde o estudante não vê muita expectativa a não ser o diploma, trabalhamos para terem uma educação para além do diploma, ou seja tirar deles o lado instrumental da educação “(E6).

Para além dos desafios já referenciados, existem outros de caráter mais intrínseco, que são evocados por entrevistado E9 que referiu que, para ele, o maior desafio na profissão é o momento de avaliação dos alunos, porque em algum momento sente-se juiz dos alunos.

“Ao meu ver o maior desafio da profissão é produzir, fazer ciência escrever elaborar artigos científicos e falta de financiamento porque requer tempo e muitas das vezes não temos “(E9).

Contudo, podemos aferir que, as aspirações dos professores do Ensino Superior em Angola estão bastante próximas com aquelas que são referidas por Caldas (2007), quando diz que os desafios da profissão docente surgem de ordem mais extrínseca ao trabalho em sala de aula, como a desvalorização social e salarial, as condições de trabalho, a influência dos membros familiares, existem os também desafios intrínsecos à profissão docente, como gosto pela profissão, a influência de professores de ensino básico.

3.8 Caraterizar se avaliação de desempenho contribui na progressão de carreira dos professores de Ensino Superior em Angola

Segundo o Decreto presidencial 121/20 de 27 de abril, a avaliação de desempenho ocorre para promoção da qualidade de ES, fazendo com que a instituições de ES e os docentes se desenvolvam qualitativamente nos três pilares da sua missão, designadamente o ensino, investigação científica e extensão universitária.

De acordo com art.º 7º do Decreto presidencial 121/20 de 27 de abril, a avaliação de desempenho dos professores é realizada de dois em dois anos e decorre entre meses de março e maio do ano em que se realiza. O ciclo de avaliação de desempenho abrange dois anos, pois avaliação do desempenho dos docentes incide sempre sobre os dois anos letivos anteriores.

Quando questionados acerca da influência da avaliação de desempenho na progressão de carreira, oito entrevistados referem que a avaliação de desempenho contribui para progressão de carreira embora sendo para obedecer objetivos administrativos.

“A progressão na carreira docente depende de muitos fatores, e um desses fatores é a avaliação. O que acho que pode se discutir sempre é o material que é usado para avaliação e o momento que se aplica essa matéria, e depois, quem avalia a seriedade da pessoa que avalia porque depois quase todos acabam sempre por ter os mesmos resultados. De qualquer forma eu já fui avaliado e contribui para minha progressão “(E1).

“Se não tivesse tido uma boa avaliação não tinha chegado onde cheguei. Avaliação do desempenho quando ela é feita simplesmente para obedecer trâmites administrativos acaba por não ser um dispositivo favorável para progressão na carreira, porque, em alguns casos, essa avaliação é exigida que tem de se fazer essa avaliação do desempenho, e os documentos muitas das vezes são arquivados. Conheço muito bons profissionais que nunca progrediram na carreira, porque não obtiveram boas notas na avaliação essa que tem a ver apenas com objetivos administrativos” (E2).

“Sim, já passei pela avaliação de desempenho, e contribuiria e de que maneira, digo isto com as algumas reservas porque esta componente de avaliação é séria, interessante e é obrigatório que exista, todavia aqui faz-se de forma formal ou de utopia” (E4).

“Claro, porque como é que você vai aferir se objetivos vão ou estão a ser alcançado. Avaliação do desempenho é tão importante como projeto. Já passei por este método, só que esta fase aqui é para perseguir pessoas porque muitas das vezes quem avalia não sabe o propósito de avaliação do desempenho” (E8).

A resposta dos entrevistados vai em conta com o pensamento de Fernandes (2008) ao aludir que a avaliação dos professores é muitas vezes uma mera rotina burocrática e administrativa, consumidora de tempo, de esforço e de dinheiro e com pouca, ou mesmo nenhuma utilidade para influenciar positivamente o desempenho ou progressão de carreira, a competência e a eficácia dos professores.

Entretanto, o entrevistado E7 respondeu à pergunta de duas formas (sim e não), porque para se progredir é preciso olhar para desenvolvimento da área profissional, e não porque passou por várias avaliações de desempenho, mas nunca teve progressão de carreira.

“Relativamente a pergunta, eu diria sim e não. Sim, porque para alguém progredir na carreira olha-se para o princípio de como a pessoa tem se desenvolvido para a sua área profissional. Diria que houve várias avaliações de desempenho, e não estamos na categoria que devíamos estar, isso simplesmente porque não raramente de promove um professor mesmo tendo todos requisitos necessário para mudar de categoria” (E7).

Entre tanto, podemos assim dizer que, a resposta desse entrevista não condiz com o art.º 47 do Decreto presidencial 121/20 de 27 de abril advoga que um dos efeitos de avaliação de desempenho é a progressão de carreira.

Ora, os entrevistados E3, E5, E6 e E9 têm uma opinião diferente porque reiteram que avaliação de desempenho não contribui para progressão de carreira. E que em termos documentais influência sim, mas na realidade angolana não se faz sentir, conforme excertos seguintes:

“Nunca fui avaliado até porque a lei de avaliação só foi aprovada em 2019 e até agora nunca fui avaliado, de forma indireta se fazia, buscava-se outros elementos para poder progredir” (E3).

“Faz-se uma avaliação subjetiva, em cada ano, tu só tens de assinar uma avaliação, é um critério de avaliação utilizado, ela peca no sentido que às vezes quando se trata dos docentes a avaliação não é feita pelo coordenador docente como tal, ele é avaliado pela pontualidade, vestimenta coisas que não tem nada a ver com o dia-a-dia do docente, não tem nada específico do docente. Respondendo à pergunta, a avaliação de desempenho não influencia em nada na progressão da carreira, em termos normativos devia influenciar” (E5).

“Avaliação de desempenho não contribui porque que assim fosse não teríamos colegas sem nenhuma publicação na última categoria e mal dão aulas e progridem, é um expediente meramente burocrático que não conta pra nada” (E6).

“Passei pela avaliação e não pela avaliação do desempenho porque esta lei só existe há poucos anos e em dezembro deste ano é que será aplicada, ou seja, o critério do mesmo não era aplicado de forma clara. Em 2023 as pessoas que tiverem todos requisitos necessários para mudaram de categoria poderão candidatar-se ao mesmo. A avaliação do desempenho era feita de forma subjetiva, porque cada instituição adota os seus próprios critérios de avaliação que às vezes, em função do contexto da profissão, por exemplo, era avaliado a vestimenta do docente... acredito que avaliação do desempenho contribui porque é um dos indicadores de progressão na carreira” (E9).

Considerações Finais

O presente estudo teve como principal objetivo estudar a carreira profissional de professores de Ensino Superior em Angola, tendo como objetivos específicos os seguintes: (i) Identificar os requisitos de acesso a carreira do professor de ES em Angola; (ii) Identificar se já passou pelo processo de progressão de carreira; (iii) caracterizar as categorias dos professores de Ensino Superior em Angola; (iv) descrever os motivos pelos quais escolheram a profissão do professor do ES; (v) conhecer qual é a maior aspiração na carreira dos professores de Ensino Superior; (vi) Identificar quais são os maiores desafios da profissão; (vii) Caracterizar se avaliação de desempenho contribui na progressão de carreira dos professores de Ensino Superior em Angola. Optámos por uma investigação de natureza qualitativa, contando com a participação de nove professores de Ensino Superior do setor público em Angola.

Deste modo, os resultados da pesquisa apontam que os requisitos de acesso ao ES são a existência de uma vaga de pessoal na instituição onde pretende concorrer, a existência de um fundo salarial e uma avaliação positiva de desempenho profissional.

No que diz respeito à motivação para escolha da docência como profissão, os relatos dos nossos entrevistados apontam motivações de natureza diversa. Destacam-se, dum lado, o amor à profissão e a influência de professores, doutro lado, a necessidade de assegurar a primeira oportunidade de trabalho e o receio de viver desempregado por escassez de melhores oportunidades.

Com base nos resultados da pesquisa, e tendo em conta a realidade de Angola, podemos afirmar que os desafios da carreira dos professores de Ensino Superior em Angola são ingentes, nomeadamente: (i) a falta de meios materiais, tecnológicos e financeiros necessários para a produção científica; (ii) a necessidade de uma maior valorização de conhecimento, visando garantir a satisfação das expectativas dos estudantes, tendo sempre presente o lado instrumental da educação; (iii) a formação de quadros de alta qualidade capazes de promover o desenvolvimento do país; (iv) a necessidade de automotivação face a desvalorização da profissão resultante de más condições de trabalho. Entre os motivos que levaram os professores a escolherem a profissão destacam-se, dum lado, o amor à profissão e a influência de professores, doutro lado, a necessidade de assegurar a primeira oportunidade de trabalho e o receio de viver desempregado por escassez de melhores oportunidades. Contudo, os professores apontaram como grandes aspirações profissionais, a ascensão para

categoria de professor catedrático e o reconhecimento do seu trabalho por parte dos seus estudantes.

No que concerne à avaliação de desempenho, reprovase o processo de avaliação utilizado até então, voltado para aspetos relacionados com a pontualidade, indumentária e outros de ordem administrativa embora reconheça-se ter contribuído para a promoção de muitos professores. Todavia, aguarda-se pela aplicação prática do Decreto-Lei nº 121/20, sobre avaliação de desempenho do docente do subsistema de Ensino Superior, permitindo desta feita a promoção da qualidade de ensino superior em Angola, tendo em conta os três pilares da sua missão: o ensino, investigação científica e extensão universitária.

Na perspetiva particular, este trabalho foi muito importante para o nosso conhecimento, compreensão e aprofundamento deste tema, não só porque nos permitiu aperfeiçoar determinadas competências de pesquisa, como nos consciencializou das problemáticas existentes no seio da carreira do professor de ES em Angola. Por esse motivo, é um estudo enriquecedor que encerra um ciclo, mas que sobretudo nos abre portas na compreensão da área carreira profissional, avaliação de desempenho, e na compreensão da profissão do professor de ES em Angola.

Nessa lógica, ficam inúmeros aspetos por aprofundar, podendo este estudo proporcionar pesquisas futuras especialmente centradas no tema. Propomos aos futuros pesquisadores aprofundarem e analisarem a motivação desse grupo profissional, a formação inicial e contínua, desafios vividos por estes profissionais de modo a proporcionar uma Gestão de Recursos Humanos (GRH) eficaz nas instituições de ES.

Este estudo é ainda importante para contribuir para a GRH, ao invocar a necessidade de se implementar algumas práticas tal como mentoring e liderança inoperacional, as quais podem contribuir para o desenvolvimento das aspirações de carreira e, conseqüentemente, desenvolver e fortalecer o crescimento profissional dos professores de Ensino Superior.

Ao concluirmos este trabalho, não podemos deixar de expor as limitações, das quais destacamos: inexperiência da autora; (ii) uniformidade e o número da amostra; (iii) constrangimentos temporais e gestão de tempo decorrentes do fato de se tratar de um

trabalho individual realizado no âmbito de um curso de mestrado; (iv) desistências dos candidatos depois da marcação da entrevista.

Referências Bibliográficas

- Almeida, A., Marques, M., & Alves, N. (2000). *Carreiras Profissionais: Novos Caminhos para as Relações de Trabalho?* Comunicação apresentada no IV Congresso Português de Sociologia.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo* (4ª ed.). Lisboa: Edições 70.
- Boyer, L. (1990). *Scholarship reconsidered: Priorities of the professoriate*. Princeton: NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Caldas, A. (2007). *Desistência e resistência no trabalho docente: um Estudo das Professoras e Professores do Ensino Fundamental da Rede Municipal de Educação de Curitiba (Tese de doutoramento)*. Curitiba: Universidade Federal do Paraná.
- Chanlat, J. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), pp. 67–75.
- Decreto-Lei n.ºs 69/88, de 3 de março, 207/2009, de 31 de agosto (Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico).
- Decreto-Lei nº 191/18, de 8 de agosto (Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior)
- Decreto-Lei nº 121/20, de 27 de abril (Regulamento de Avaliação de Desempenho do Docente do Subsistema de Ensino Superior)
- Estrela, M. (2010). *Estrela, M. (2010). Professor Docente: Dimensões Afetivas e Ética, Coleção Saberes Plurais, Coordenação Rosa Bizarro*. Porto: Real Editora.
- Evaristo, A. (9 de Janeiro de 2018). *A qualidade de Ensino superior em Angola (Do estado real ao estado desejado)*. Obtido em 24 de dezembro de 2021, de <https://www.ciencia.ao/>: <https://ciencia.ao/artigos/opiniaof/item/795-a-qualidade-do-ensino-superior-em-angola-do-estado-real-ao-estado-desejado#:~:text=A%20qualidade%20do%20ensino%20superior%20em%20Angola%20%C3%A9,de%20todas%20as%20for%C3%A7as%20vivas%20da%20>

nossa%20sociedade.

Fernandes, D. (2008). *Avaliação do desempenho docente: Desafios, problemas e oportunidades*. Cacém: Texto Editores.

Fortin, M., Côté, J., & Fillion, F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: Lusodidacta.

Ghiglione, R., & Matalon, B. (1993). *O inquérito: teoria e prática*. Oeiras: Celta.

Gil, A. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (5 ed.). São Paulo: Atlas.

Gomes, J., Cunha, M., Rego, A., Campos, R., Cardoso, C., & Marques, C. (2008).

Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano. Lisboa: Edições Sílabo.

Guerra, I. (2010). *Pesquisa qualitativa e Análise de Conteúdo Sentidos e formas* (3 ed.). Parede: Principia.

Hall, D. (2002). *Careers in and out of organizations*. Londres: Sage.

Hill, M., & Hill, A. (1998). *Investigação empírica em ciências sociais: Um guia introdutório*. Dinâmica.

Lei n.º 8/2010 de 13 de maio

Lei nº 32/20, de 12 de agosto (Lei de Bases do Sistema Educação e Ensino)

Loli, F., & Treff, M. (2018). *O Coaching como recurso facilitador do processo de transição profissional*. Revista de Carreiras e Pessoas. Obtido de <https://doi.org/10.20503/recape.v8i1.34980>

Machado, M., Soares, V., Ferreira, J., & Goveia, O. (2012). Satisfação e Motivação no Trabalho: Um Estudo sobre os Docentes do Ensino Superior em Portugal. *Revista portuguesa de pedagogia*, pp. nº 46, 95-108. Obtido de https://impactum-journals.uc.pt/rppedagogia/article/view/1647-8614_46-1_5/1133

Marconi, M., & Lakatos, E. (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica* (5 ed.). São Paulo: Altlas.

Mayrhofer, W., Steyrer, J., Meyer, M., Strunk, G., Schiffinger, M., & Iellatchitch, A. (2005). Graduates' career aspirations and individual characteristics. *Human*

ResourceManagement Journal(15 (1)), pp. 38-56.

Morin, E. (2001). *Os sete saberes necessários à educação do futuro* (3ª ed.). São Paulo: Cortez.

Muhlstedt, A., & Hagemayer, C. (2015). Escolha da profissão e trajetórias de vida do professor. *Cadernos de Pedagogia*, 8(16), pp. 28-39.

Neves, J., Garrido, M., & Simões, E. (2015). *Manual de Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentos - Teoria e Prática* (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Nóvoa, A. (1991). *Profissão Professor*. Porto: Porto Editora.

Nóvoa, A. (1995). O passado e o presente dos professores. In Nóvoa, A. (Org.) *Profissão Professor*, pp. 11-19.

Nóvoa, A. (1997). *Os professores e sua formação*. Lisboa: Dom Quixote.

O'Brien, M. (1996). The Influence of Psychological Separation and Parental Attachment on the Career Development of Adolescent Women. *Journal of Vocational Behavior* (48, 24), pp. 257-274.

Oliveira, M. (2014). *A formação de professores e a sua centralidade em didática e currículo*. In Oliveira, M. R. (Org.). *Professor: Formação, Saberes e Problemas*. Porto: Porto Editora.

Patton, W., & Creed, P. (2007). The relationship between career variables and occupational aspirations and expectations for Australian high school adolescents. *Journal of Career*, 34 (2), pp. 127-148.

Peretti, M. (2004). *Recursos Humanos* (3 ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2013). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (6 ed.). Lisboa: Gradiva.

Rojewski, W. (2005). Occupational Aspirations: constructs, meaning and application. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*(1), pp. 131-154.

Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Massachusetts: Addison-wesley publishing company.

Schein, E. H. (1996). *Identidade profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho*. São Paulo: Nobel.

Sekiou, L., Blodin, L., Fabi, B., Peretti, M., Bayad, M., Alis, D., & Chevalier, F. (2001). *Gestão dos Recursos Humanos*. Lisboa: Instituto Piaget.

Silva, V. (2018). *Dicionário de gestão recursos humanos*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

Sousa, F. (2012). Identidade Profissional no Ensino Superior: a escolha do magistério como profissão. *IV Colóquio Internacional "Educação e Contemporaneidade". s/d.*

Sousa, M., Duarte, T., Sanches, P., & Gomes, J. (2012). *Gestão de Recursos Humanos: Métodos e Técnicas*. Lisboa: Lidel.

Stake, R. (2012). *A arte da investigação com estudos de caso* (3º ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Vala, J. (1989). *Análise de conteúdo*. In Augusto Silva e José Pinto (Orgs), *Metodologias das ciências sociais (Capítulo IV, pp 101-126)*. Porto: Edições Afrontamento.

Veloso, E., Dutra, J., & Nakata, L. (2016). *Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers*. REGE - Revista de Gestão. Obtido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616300108?via%3Dihub>

Yin, R. (2006). *Estudo de Caso. Planejamento e Métodos*. Porto Alegre: Bookman.

Apêndices



Apêndice I – Guião da Entrevista

Instituto Politécnico de Setúbal Escola Superior de Ciências Empresariais

Instituto Politécnico de Setúbal Escola Superior de Ciências Empresariais

**Guião da Entrevista semidiretiva sobre a Gestão de Carreiras
de professores de Ensino Superior em Angola**

Carreiras de professores de Ensino Superior em Angola

Autor: Cecília Sólila Miguel Yele

Local de aplicação: Angola

Guião da Entrevista

Este guião de entrevista serve de apoio ao trabalho de pesquisa para dissertação final do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, ministrado pelo Instituto Politécnico de Setúbal, intitulado “Gestão de carreiras de professores de Ensino Superior em Angola”. O mesmo visa orientar a recolha de dados inerentes aos objetivos profissionais dos professores de Ensino Superior em Angola.

Ficha de caracterização dos/as participantes no estudo

Idade..... anos

Género: Masculino.....feminino.....Província.....

Habilitações académicas

Licenciatura..... Ano de conclusãoInstituição.....

Mestrado.....Ano de conclusão.....Instituição.....

Doutoramento.....Ano de conclusão.....Instituição.....

Área.....

Situação profissional atual

Tempo de serviço até 31 de abril de 2022anos

Cidade em que exerce a profissãoIES Colocado(a)

.....

Situação profissional atual

Anos de escolaridade com que trabalha: 1º.....2º.....3º.....4º.....5º.....

Níveis de ensino em que tenha experiência profissional

Básico:.....Secundário.....Superior:.....

1. Fale-nos um pouco da profissão docente?
2. Como investe na carreira docente?
3. Quais os motivos que o levaram a escolher a profissão docente?
4. Quais são os maiores desafios da profissão?
5. Qual é a sua maior aspiração na carreira enquanto profissional?
6. Durante o tempo em que se efetivou teve progressão na carreira?
7. A avaliação de Desempenho contribui para a progressão de carreira?

Declaração de consentimento dos/as participantes no estudo

O presente trabalho de investigação, orientado pelo Professor Doutor José Rebelo, intitula-se “Gestão carreiras de professores do Ensino Superior em Angola”. O mesmo visa orientar a recolha de dados inerentes aos objetivos profissionais dos professores de Ensino Superior em Angola.

O objetivo geral deste trabalho é conhecer os objetivos profissionais dos professores do Ensino Superior em Angola. Relativamente aos objetivos específicos, propomo-nos:

Conhecer por meio da entrevista os motivos pelos quais é escolhida a docência como profissão; A entrevista será gravada e, de seguida, transcrita na íntegra. Após este processo, será convertida em texto. Todos os dados fornecidos destinam-se exclusivamente para o fim proposto sendo garantido o anonimato e que os dados apresentados serão sempre agregados. Caso aceite em participar neste estudo está também a consentir na sua utilização nos termos mencionados.

Bem-haja!

Data: / /

A investigadora

O/A professor/a participante

Apêndice II

Entrevista com professores de Ensino Superior

Fale-nos um pouco da profissão docente?

A profissão docente é uma profissão que coloca alguém com formação e com autorização académica ou científica para facilitar o processo de ensino e aprendizagem no âmbito de uma formação formal, isto é, junto de uma instituição que pode ser pública ou privada(E1,1).

A docência é uma profissão nobre, (...) é ter capacidade de formar, transformar e ativar mecanismos cognitivos capaz de responder as necessidades que o mundo social precisa (E2,1).

A profissão docente é mudar mentes e transformar o mundo num lugar melhor, é partilhar conhecimentos, é ser transmissor de múltiplos conhecimentos. É uma profissão muito exigente, muito mais do que ensinar os conteúdos, é sobretudo ensinar os estudantes a raciocinar, interpretar e produzir conhecimentos, pena que não temos a valorização que sempre mereamos(E2,1).

Para mim, a docência mais do que profissão é uma lição. Portanto, é tão interessante e gratificante em termos de honra não só, na medida em que somos responsabilizados pela educação e instrução da sociedade(E4,1).

A profissão docente é ser orientador, tendo em conta que os estudantes de Ensino Superior são estudantes de outro nível ser um condutor para busca de conhecimento a estes estudantes(E5,1).

Para Ensino Superior, caracterizo que ser docente é aquela pessoa que cria condições para facilitar o processo, primeiro para a busca dos conhecimentos, e depois para enriquecimento científico de estudantes (E6,1).

Na minha visão ser docente é ser um missionário, acima de tudo é dar-se para que os outros possam evoluir em alguma coisa(E7,1).

O ser docente do Ensino Superior primeiro é, ser um profissional dedicado a causa da ciência, mas também ser um humanista, o amante do conhecimento com um grau de ética e integridade(E8,1).

Para mim a profissão docente é ser um facilitador de processo de ensino e aprendizagem, é acima de tudo ser alguém dedicado a investigação (E9,1).

Como investe na carreira docente?

Eu olhei para oportunidade de crescimento a nível da carreira, e quando ingressei na faculdade como docente eu era licenciado, então para progredir era preciso associar trabalho a formação académica, nesta perspetiva tive de fazer o mestrado, concluí o mestrado em 2016, e depois tive de inscrever no programa de doutoramento que estou a fazer até hoje cuja tese está a ser escrita. Como professor eu tenho o dever de fazer publicações porque o ensino superior tem três pilares que o seguram, o primeiro é o ensino, o segundo é investigação e o terceiro é a extensão(E1,2).

Invisto na carreira docente com base nas pesquisas, porque acabo sempre por escrever artigos críticos literários (E2, 2).

O homem que pensa no futuro nunca se esquece dos deveres do presente. Eu procuro fazendo formações avançadas, seminários e participar em palestras, por outra é procurar ler, o professor deve dinamizar a sua capacidade cognitiva. O professor não pode ficar parado no tempo nem no espaço, deve buscar conhecimento no sentido de dar resposta as necessidades pessoais e as necessidades dos seus alunos porque alguns alunos hoje buscam informações (E9,2).

O investimento é feito de diferentes formas, começaria por invocar aqui a questão de estudo é necessário estudar bastante conhecer teóricos variados, adquirir materiais caso livros, participar em atividades de caráter científico e orientar. Acho que orientar que é uma das formas de investir na carreira porque a medida que interagimos com estudantes adquirimos novos conhecimentos(E3;2).

Invisto da carreira na medida que depois de terminar a licenciatura em 2011, e ter estudado no seminário filosofia e teologia, segui os para estudos pois graduados, fiz o mestrado e doutoramento, além disso tento escrever e publicar alguma coisa dentro sempre do meu perfil enquanto docente do Ensino Superior (E4,2).

A única forma de eu investir na carreira docente é atualização constante para além da formação contínua, por exemplo estou a fazer o doutoramento é uma forma de investir na carreira. Acompanhar os novos acontecimentos(E5,2).

Invisto na minha carreira fazendo regularmente publicações no mínimo um capítulo do livro ou um artigo por ano, procuro integrar-me no grupo de pesquisa, estou em dois grupos e procuro participar sempre em congressos participação nos congressos(E6,2).

O professor é um estudante permanente, então temos de nos aplicar constantemente em livros, artigos, documentários até mesmo em documentários e séries(E7,2).

Eu invisto na minha carreira primeira através de leituras, mas também de formações aqueles que são bastante benéficos para mim, de encontros de trabalhos que são necessários para atestar ideias com os colegas(E8,2).

Invisto na minha carreira através de livros, formações, superação e participação em conferências (E9,2).

Descrever os motivos pelos quais é escolhida a docência como profissão;

Na verdade, eu nunca cheguei a escolher a profissão docente. O país em que vivemos é um país de oportunidade e as pessoas nem sempre fazem o que querem, outras vezes não chegam mesmo a escolher e fazem o que podem fazer. Esse é o meu caso, eu nunca quis trabalhar como professor, eu sempre quis trabalhar como gestor de empresas, mas docência foi a primeira oportunidade que tive e entrei comecei a trabalhar e lá estou. Aprendi a gostar do que faço, o que é curioso é que eu nunca pensei em trabalhar com a cadeira de português. Então temos aqui duas coisas, a primeira é que nunca quis ser professor e a segunda é que nunca quis ser professor de português, e eu nunca quis ser as duas coisas, mas para não viver eternamente frustrado eu tive de aprender a gostar do que faço(E1,3).

Se eu não fosse professor seria professor. Desde o básico sempre quis fazer área de educação, eu gosto de ser professor, tive algumas motivações nesse caso do professor de história do 8º ano que estimulou o meu lado docente, eu nasci para docência(E2,3).

Cai na docência por desemprego, a docência não foi a minha primeira ou segunda opção, ou seja, os motivos que me levaram a entrar na docência é o desemprego, é uma oportunidade que eu consegui e entrei, e tenho gostado de ser (E3,3).

Matematicamente não sei, com o marcar dos passos fui fazendo as escolhas segundo o contexto, na minha geração tínhamos poucas opções em termos formativos, e daí que as oportunidades que aparecessem devíamos assegurar, no meu caso apareceu a docência(E4,3).

A princípio, as opções foram por motivos profissionais e acadêmicos. Fui cerca de 20 anos responsável da área de estudo de planejamento de estatística e dava formação nos hospitais e indivíduos nos municípios acerca do sistema de informação e saúde, depois no ponto de vista acadêmico fiz o Ensino Superior em informática educativa, ou seja, associando a minha carreira profissional e educativo deu-me a motivação de ser docente(E5,3).

Eu nem se quer escolhi, eu entrei na profissão, dava aula do Inglês aí foi nascendo a necessidade de me superar e quis continuar na área fiz o teste para entrar na docência e entrei, (E6,3).

O motivo que me levou a escolher a profissão docente é a nobreza da profissão, não simplesmente custo de oportunidade, mas, olhando naquilo que podíamos fazer para melhorar a nação ou vermos outros a melhorarem(E7,3).

Os motivos que me levaram a escolher a docência como profissão é o amor a profissão porque sempre achei que é uma das formas de abrir mentes para que possam se libertar da tirania, inocência e de outros males que afetam a nossa sociedade. Sempre gostei da ideia de ser professor. Só para ter uma ideia já trabalhei numa empresa petrolífera ganhava o dobro do meu salário, mas não me senti bem e tive de voltar a docência(E8,3).

Eu não escolhi a profissão docente a profissão é que me escolheu. Convidaram-me para dar aulas comecei no quarto ano depois acabei por ficar nesta profissão porque gostei. Digo isso, porque tive oportunidade de sair e fazer outra coisa, mas não quis(E9,3).

Identificar os maiores desafios da profissão?

Manter-se motivado, para ser sincero. Investe-se muito pouco em Ensino Superior em Angola, desde as condições de trabalho para os professores eu refiro-me das infraestruturas bem feitas, as bibliotecas que sejam funcionais, a internet estável e de qualidade, e nós não temos isso em Angola (E1,4).

O primeiro desafio nesta profissão é a desvalorização da carreira docente, o professor é colocado num plano de desvalorização, o professor é aquele guerreiro que tem de lutar por meios próprios para conseguir dar resposta as necessidades académicas que lhe são impostas. Segundo, o sentido de ser estudante, ser académico por parte daqueles que procuram esse estabelecimento que se chama escola tem diminuindo um pouco em detrimento de busca de um canudo, então, o grande desafio é tentar eliminar esse pensamento por parte de alguns alunos particularmente estudantes universitários (E2, 4).

Os maiores desafios dessa profissão é abrir mentes, levar as pessoas a reflexão e produzir novos conhecimentos, acho ser o grande desafio sobre tudo quando vou orientar alguém quero que os alunos me surpreendam(E3,4).

É não se cansar em procurar elucidar no máximo a consciência do valor do ensino, do estudo e da formação, porque de maneira resumida passa a ser uma das grandes heranças, na herança cultural que um individuo na sociedade pudesse esperar dos seus parentes, é esse valor que eu tenho como militância nos dias que correm (E4,4).

Na minha opinião, os maiores desafios da profissão é progressão na carreira, raramente as pessoas saem de uma categoria para outra, a precariedade dos salários porque o professor ganha muito mal em angola, a falta de melhores condições de trabalho (E5,4).

Como profissional temos aqueles que são intrínsecos da profissão que é garantirmos a satisfação das expectativas dos estudantes, num contexto como nosso onde o estudante não vê muita expectativa a não ser o diploma, trabalhamos para terem uma educação para além do diploma, ou seja tirar deles o lado instrumental da educação(E6,4).

Os maiores desafios da profissão ao meu ver, é o momento de avaliação. O professor neste momento acaba por ser um juiz que decide o que o estudante fez durante o semestre (E7,4).

Os desafios são enormes, tenho 24 anos de casa, e hoje eu estando em Angola na instituição onde estou o meu maior desafio é ver o Ensino Superior produzir quadros capazes de responder desafios do país, ou seja, quadros que ajudam o país a desenvolver. É também produzir quadros com qualidade que significa eficácia e eficiência como também significa ética e integridade(E8,4).

Ao meu ver o maior desafio da profissão é produzir, fazer ciência escrever elaborar artigos científicos e falta de financiamento porque requer tempo e muitas das vezes não temos(E9,4).

5 – Conhecer qual é a maior aspiração na carreira profissional dos professores

A minha maior aspiração é atingir os níveis mais altos da carreira docente procurando trabalhar ensinando, mas também fazer investigações nas áreas que vou trabalhando, publicar o conhecimento que vou obtendo através dos estudos e investigando e também ir discutindo os conhecimentos que vou obtendo e gerando(E1,5).

A minha maior aspiração é olha para trás e ver estudantes que passaram por mim conseguirem engajar sucesso tanto na vida pessoal como profissional, é ter reconhecimento dos alunos que eu fui um dos pilares do desenvolvimento do seu dispositivo cognitivo(E2,5).

Atingir diferentes escalões, e para isso preciso estudar, ascender cada vez mais e chegar até ao professor catedrático para chegar até aí a gente precisa trabalhar sobre tudo a nível da investigação científica (E3,5).

Enquanto profissional pretendo ter uma vida razoável e recheada de oportunidades para sempre poder exercer e fazer com zelo e gosto aquilo que temos poder ter uma vida condigna. Hoje a docência parece ser uma profissão renegada e desvalorizada(E4,5).

Enquanto docente a minha maior aspiração é atingir a carreira máxima da classe dos docentes, e contribuir de fato na transmissão de conhecimento de estudantes, trabalhando mais na investigação científica, levar os estudantes a ganhar habilidades e competências de investigação científica (E5,4).

A minha maior aspiração profissional é atingir um nível profissional diferenciado, ou seja, atingir o último nível da carreira e, consequentemente ser um investigador(E7,5).

A minha maior aspiração é primeiro continuar a trabalhar, mas acima de tudo olhar para nosso estilo de docência e trazer em Angola aquilo que existe em outras paragens, construção de linha de pesquisas, e construir uma cátedra na minha área de saber(E8,5).

A minha maior aspiração é mudar de categoria ascender na carreira, digo chegar a última categoria (catedrático) (E9,5).

6 – Identificar se já teve ou não progressão na carreira. Porquê?

Sim, sendo professor eu tenho todas essas obrigações, tenho estado a publicar artigos em Angola não é muito fácil, mas recordo-me de ter publicado 3 artigos e outros que cheguei a publicar em Portugal, que foram usados para minha promoção de categoria de assistente para a categoria de professor auxiliar. O contraditório que encontro é, obrigam-nos a publicar livros e artigos para progressão, mas ninguém subsidia a minha investigação, o salário que me dão é que deve ser usado para tudo. E este salário é pouco, noutros lugares sabemos que, o professor tem o salário, mas, pode sempre fazer investigações subsidiadas por outra entidade que não sejam até ministério de Ensino Superior(E1,6).

Infelizmente não, tenho doutoramento, mas continuo como assistente estagiário que é a primeira categoria. Houve uma exceção para progressão de carreira em 2019, mas só para pessoas que se efetivaram em 2013, eu como fui efetivado em 2014 não fui abrangido que por mim considere ser injusto, mas temos que respeita(E2,6).

Infelizmente, não. Eu entrei na categoria inicial, estamos a falar de 8 anos e até agora nunca tive, ou seja, são coisas que não dependem realmente na prática encontramos vários obstáculos para não se ascender na carreira, eu acho que tenho tudo para ascender na carreira, penso não tem nada que não me permite ascender a carreira, mas isso não depende só de mim (E3,6).

Sim, já tive progressão de carreira, quando ingressei para ISCED comecei como assistente estagiário fiz 6 anos, tendo feito já o mestrado e doutoramento, e com alguns artigos publicados saí de assistente estagiário para professor auxiliar(E4,6).

Sim já tive progressão de carreira(E5,6).

Sim, mas digo que sou muito prejudicado, para transitar de assistente para auxiliar fiquei mais de 10 anos, neste momento sou auxiliar graças ao provimento que o sindicato negociou caracterização automática para todo mundo foi a primeira isso em 2019 e isso pode deixar a levar a largar a carreira docente(E6,6).

Sim já tive progressão de carreira, embora muito tarde, mas houve progressão. Entrei como monitor e hoje estou na auxiliar(E7,6).

Sim, entrei como um monitor, depois fui assistente estagiário, para assistente, auxiliar e para professor auxiliar que sou hoje, embora ter sido com muita demora(E8,6).

Nunca tive progressão de carreira, entrei como auxiliar e nunca saí dessa categoria(E9,6).

Caraterizar se avaliação de desempenho contribui, para progressão das categorias dos professores de Ensino Superior em Angola?

Não, para progressão na carreira reza o estatuto que é preciso que o professor tenha um determinado tempo numa categoria, mas também é preciso que tenha publicações feitas na área de trabalho, reunidas as publicações e os anos que tem naquela categoria pode concorrer para a promoção(E1,7).

A antiguidade influencia numa questão de reconhecimento, as soluções mais rápidas e as implementações também e influencia a minha performance. A antiguidade não é um posto, não dá prémio, mas ajuda a fazer um melhor trabalho (E2,7).

Teoricamente sim, tem um tempo determinado segundo a lei da avaliação do desempenho. Nós não encontramos essa harmonia entre o que está escrito e aquilo que realmente ocorre na prática. Enquanto estagiário tinha de ter um acompanhamento de um doutor tinha necessidade de fazer uma prova pública para ascender(E3,7).

Não, em Angola não valorizam a experiência nem antiguidade, foi com um provimento de vaga excecional que tiveram de desencravar professores que já estavam a 6 anos na mesma categoria(E4,7).

Não, aí subir na carreira não tem nada a ver com a experiência e antiguidade os critérios para subir tem a ver com competência académica, ao entrar nós entramos como licenciados e depois de fazer o mestrado vai para assistente fez o doutoramento vai para professor auxiliar, não valorizam experiência nem antiguidade(E5,7).

Sim, tem uma ficha estática que é distribuído, e nunca tive uma boa pontuação pela minha forma de estar ou seja vestimenta (6,6).

Na docência a experiência sim contribuirá, com o tempo na verdade aprendemos muita coisa no papel sim, mas na prática não, é mais pelo nepotismo, não me revejo na forma de se fazer docência em Angola, acho tudo muito teórico(E7,7).

No geral nem sempre a experiência é um elemento fundamental para progressão de carreira, vou lhe ser sincero nós temos professores que estão no topo da carreira, mas nunca publicou nenhum artigo, temos professores catedrático que mal sabe estruturar um artigo, onde defendo que entrada no Ensino Superior não pode ser automático deve ser gradualmente o professor deve ser acompanhado por um professor experiente(E8,7).

Em condições normais contribui, mas se fala da realidade angolana não existe condições normais, agora temos visto uma certa clareza em alguns processos. Agora, as pessoas têm de produzir para ter uma avaliação de desempenho positivo(E9,7).

8 -Já passou pela avaliação do desempenho. Considera que a avaliação de desempenho contribui para a progressão de carreiras?

Sim, a progressão na carreira docente depende muitos fatores, e um desses fatores é a avaliação. O que acho que pode se discutir sempre é o material que é usado para avaliação e o momento que se aplica essa matéria, e depois, quem avalia a seriedade da pessoa que avalia porque depois quase todos acabam sempre por ter os mesmos resultados. De qualquer forma eu já fui avaliado e contribui para minha progressão (E1,8).

Sim, se não tivesse tido uma boa avaliação não tinha chegado onde cheguei. Avaliação do desempenho quando ela é feita simplesmente para obedecer trâmites administrativos acaba por não ser um dispositivo favorável para progressão na carreira, porque em alguns casos essa avaliação é exigida que tem de se fazer essa avaliação do desempenho, e os documentos muitas das vezes são arquivados. Conheço muito bons profissionais que nunca progrediram na carreira porque não obtiveram boas notas na avaliação essa que tem haver apenas com objetivos administrativos(E2,8).

Nunca fui avaliado até porque a lei de avaliação só foi aprovada em 2019 e até agora nunca fui avaliado, de forma indireta se fazia, buscava-se outros elementos para poder progredir(E3,8).

Sim, já passei pela avaliação de desempenho, e contribuiria e de que maneira, digo isto com as algumas reservas porque esta componente de avaliação é séria, interessante e é obrigatório que exista, todavia aqui faz-se de forma formal ou de fachada(E4,8).

Faz-se uma avaliação subjetiva em cada ano tu só tens de assinar uma avaliação, é um critério de avaliação utilizado ela peca no sentido que as vezes quando se trata dos docentes a avaliação não é feita pelo coordenador docente como tal ele é avaliado pela pontualidade, vestimenta coisas que não tem nada a ver com o dia-a-dia do docente não tem nada específico do docente(E5,8).

Avaliação de desempenho não contribui porque que assim fosse não teríamos colegas sem nenhuma publicação na última categoria e mal dão aulas e progridem, é um expediente meramente burocrático que não conta para nada(E6,8).

Sim, tive a oportunidade de passar por uma avaliação de desempenho. Relativamente a pergunta eu diria sim e não. Sim, porque para alguém progredir na carreira olha-se para o princípio de como a pessoa tem se desenvolvido para a sua área de profissional. Diria que ouve várias avaliações de desempenho, e não estamos na categoria que devíamos estar, isso simplesmente porque não raramente de promove um professor mesmo tendo todos requisitos necessário para mudar de categoria(E7,8).

Claro, porque como é que você vai auferir se objetivos vão ou estão a ser alcançado. Avaliação do desempenho é tão importante como projeto. Já passei por este método, só que esta fase aqui é para perseguir pessoas porque muitas das vezes quem avalia não sabe o propósito de avaliação do desempenho(E8,8).

Sim, passei pela avaliação não pela avaliação do desempenho porque esta lei só existe a poucos anos e em dezembro deste ano é que será aplicada, ou seja, o critério do mesmo não era aplicado de forma clara. Em 2023 as pessoas que tiverem todos requisitos necessários para mudaram de categoria poderão candidatar-se ao mesmo. A avaliação do desempenho era feita de forma subjetiva, porque cada instituição adota os seus próprios critério de avaliação que as vezes função do contexto da profissão, por exemplo era avaliado a vestimenta do docente... acredito que avaliação do desempenho contribui porque é um dos indicadores de progressão na carreira(E9,8).

9- Desvalorização da profissão

Aposta e a valorização da profissão, porque no meu ponto de vista os professores não são valorizados e não são reconhecidos pelo valor que têm no meio social(E2,9).

Não tenho nenhuma aspiração enquanto profissional, acho ser a pior experiência porque somos muito desvalorizados, então estou mesmo porque faz-me bem dar aulas(E9,9).

Apêndice III

Ficha de Análise de Conteúdo de professores de Ensino Superior

Categoria	Subcategoria	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
Categoria A - Razões individuais para a escolha da profissão	Conceito da profissão docente	A profissão docente é mudar mentes e transformar o mundo num lugar melhor, é partilhar conhecimentos, ser docentes é ser transmissor de múltiplos conhecimentos, (E2); A docência é ser orientador, tendo em conta que os estudantes de Ensino Superior são estudantes de outro nível ser um condutor para busca de conhecimento a estes estudantes(E5)	A profissão docente é a profissão de todos os tempos, ela tutela a transformação de mentes buscando conhecimentos constantes para os seus alunos.
	Motivos que influencia as pessoas na escolha de profissão de professor	Entrei nessa área por acidente porque fui convidado, achei interessante, diria o motivo seria a tradição familiar, senti que também tinha de passar por mesmo(E2); A princípio, as opções foram por motivos profissionais e académicos. Fui cerca de 20 anos responsável da área de estudo de planeamento de estatística e dava formação nos hospitais e indivíduos nos municípios acerca do sistema de informação e saúde, depois no ponto de vista académico fiz o Ensino Superior em informática educativa, ou seja, associando a minha carreira profissional e educativo deu-me a motivação de ser docente(E5,3).	Os motivos que influencia as pessoas na escolha da profissão de professor são o gosto pela profissão, Influência de professore de Ensino Básico, por ter sido explicador, o desejo de ser professor, a necessidade ou possibilidade de inserção profissional no mercado de trabalho.

	Como investe na Profissão professor	Invisto na carreira docente com base nas pesquisas, porque acabo sempre por escrever artigos críticos literários (E2); A única forma de eu investir na carreira docente é atualização constante para além da formação contínua, por exemplo estou a fazer o doutoramento é uma forma de investir na carreira. Acompanhar os novos acontecimentos(E5)	O investimento que os professores fazem na profissão passa pelo por escrever os artigos, atualizar-se constantemente como ler livros, fazer formações, orientar trabalhos académicos e participar ou realizar seminários.
	Quais os desafios da profissão	Manter-se motivado, para ser sincero. Investe-se muito pouco em Ensino Superior em Angola, desde as condições de trabalho para os professores eu refiro-me das infraestruturas bem feitas, as bibliotecas que sejam funcionais, a internet estável e de qualidade, e nós não temos isso em Angola (E1). É criar cérebros únicos, ou seja, criar nos alunos a forma de pensar diferente do que se vê hoje no mundo “pessimismos”, olhar para o mundo de forma diferentes, outro desafio seria criar aos alunos o hábito de leitura(E2);	Os desafios da profissão apontados são, más condições de trabalho, produzir nos alunos a necessidade de leitura, conduzir os estudantes a obterem habilidades de leitura e know – how em investigação científica e falta de bibliotecas e boas infraestruturas.
	A aspiração na carreira enquanto profissional	Não tenho nenhuma aspiração enquanto profissional, acho ser a pior experiência porque somos muito desvalorizados, então estou mesmo porque faz-me bem dar aulas(E2). Enquanto docente a minha maior aspiração é atingir a carreira máxima da classe dos docentes, e contribuir de fato	A aspiração na carreira dos professores é atingir a categoria de professor catedrático.

		na transmissão de conhecimento de estudantes, trabalhando mais na investigação científica, levar os estudantes a ganhar habilidades e competências de investigação científica (E5).	
Categoria B- Carreira Profissional	Teve progressão na carreira	Infelizmente, não. Eu entrei na categoria inicial, estamos a falar de 8 anos e até agora nunca tive, ou seja, são coisas que não dependem realmente na prática encontramos vários obstáculos para não se ascender na carreira, eu acho que tenho tudo para ascender na carreira, penso não tem nada que não me permite ascender a carreira, mas isso não depende só de mim (E3); Sim, mas digo que sou muito prejudicado, para transitar de assistente para auxiliar fiquei mais de 10 anos, neste momento sou auxiliar graças ao provimento que o sindicato negociou caracterização automática para todo mundo foi a primeira isso em 2019 e isso pode deixar a levar a largar a carreira docente(E6);	A maioria do entrevistado já passou pela progressão de carreira nesse caso saindo de uma categoria para outro, mas a outra parte diz não ter passado pelo processo mesmo obtendo todos requisitos necessários.
	Acha que experiência e a antiguidade contribuíram para progressão de carreira	No papel sim, mas na prática não, é mais pelo nepotismo, não me revejo na forma de se fazer docência em Angola, acho tudo muito teórico(E2). Teoricamente sim, tem um tempo determinado segundo a lei da avaliação do desempenho. Nós não encontramos essa harmonia entre o que está escrito e aquilo que realmente ocorre na	A avaliação de desempenho não contribui para progressão de carreira de modo prático, mas em termos legislativos sim. Isto é, em termos documentais devia contruir, mas na prática não de faz sentir avaliação de desempenho no processo de progressão de carreira.

		prática. Enquanto estagiário tinha de ter um acompanhamento de um doutor tinha necessidade de fazer uma prova pública para ascender(E3).	
Categoria C - Avaliação de Desempenho	Já teve Avaliação de desempenho	Sim, a progressão na carreira docente depende muitos fatores, e um desses fatores é a avaliação(E1); Sim, já passei pela avaliação de desempenho(E4);	Os entrevistados já passaram pela avaliação do desempenho, embora não sendo considerado como avaliação de desempenho, mas sim como avaliação porque a lei de avaliação do desempenho só foi publicada em 2019, e só começa a ser aplicada em novembro de 2022.
	Avaliação contribuíram/contribuem para progressão de carreira	Contribuiria e de que maneira, digo isto com as algumas reservas porque esta componente de avaliação é séria, interessante e é obrigatório que exista, todavia aqui faz-se de forma formal ou de fachada(E4);	A avaliação de desempenho não contribui para progressão de carreira de modo prático, mas em termos legislativos sim. Ou seja, em termos documentais devia contruir, mas na prática não de faz sentir avaliação de desempenho no processo de progressão de carreira.
Categoria D – Desvalorização da profissão	Desvalorização da profissão	Aposta e a valorização da profissão, porque no meu ponto de vista os professores não são valorizados e não são reconhecidos pelo valor que têm no meio social(E2,9). Não tenho nenhuma aspiração enquanto profissional, acho ser a pior experiência porque somos muito desvalorizados, então estou mesmo porque faz-me bem dar aulas(E9,9).	Os professores do Ensino superior em angola, desmotivados, isso deve-se por causa da desvalorização da profissão que cria sentimento de injustiça para este grupo profissional.