

**O Processo de Categorização dos Professores nas Universidades. Desafio Presente e Futuro de Angola**

**The Process of Categorizing Professors at Universities. Angola's Present and Future Challenge**

**El proceso de categorización de profesores en las universidades. Reto presente y futuro de Angola**

**Autores:** Mário Simões de Sousa Araújo;

Juan Rubén Herrera Masó;

Carlos Rafael Figueredo Verdecia;

João Fernando Pinho;

Irma Fuoman Arias.

**Artigo original**

**RESUMO**

A categorização académica e científica é um objectivo estratégico para o desenvolvimento científico das universidades e conduz à identificação de professores com aptidões e atitudes para a investigação, com o compromisso social de fazer progredir a carreira docente nas instituições de ensino superior. Trata-se de um processo importante para o reconhecimento e a acreditação de profissionais competentes. É fundamental, para atingir esta meta, que as instituições promovam um ambiente propício ao desenvolvimento científico e ao bem-estar dos docentes, contando obviamente com um contexto externo favorável e uma legislação assertiva, universal e abrangente. O objectivo deste artigo é reflectir sobre a importância da acreditação académica e científica dos docentes universitários para o aumento da qualidade do ensino superior em Angola, no contexto do complexo cenário socioeconómico do país.

**Palavras-chave:** desenvolvimento científico; estatuto da carreira docente; qualidade do ensino superior; Titulação de Docentes.

**ABSTRACT**

Academic and scientific categorization is a strategic objective for the scientific development of universities and leads to the identification of professors with aptitudes and attitudes for research with the social commitment of those already categorized for promotion to higher categories. It



is a fundamental process for the recognition and accreditation of competent professionals. It is essential that institutions promote an environment conducive to scientific development and the well-being of teachers. The aim of this article is to reflect on the importance of academic and scientific accreditation of university lecturers for increasing the quality of higher education in Angola, in the context of the country's complex socio-economic scenario.

**Key words:** Higher education; quality of higher education; scientific development; Teaching Career Statute.

## RESUMEN

La categorización académica y científica es un objetivo estratégico para el desarrollo científico de las universidades y conduce a la identificación de profesores con aptitudes y actitudes para la investigación, con el compromiso social de contribuir para el progreso de la carrera docente en las instituciones de enseñanza superior. Se trata de un proceso fundamental para el reconocimiento y acreditación de profesionales competentes. Es esencial, para alcanzar esta meta, que las instituciones promuevan un ambiente favorable al desarrollo científico y al bienestar de los profesores. El objetivo de este artículo es reflexionar sobre la importancia de la acreditación académica y científica de los profesores universitarios para aumentar la calidad de la enseñanza superior en Angola, en el contexto del complejo escenario socioeconómico del país.

**Palabras clave:** calidad de la enseñanza superior; desarrollo científico; estatuto de la carrera docente; proceso de categorización.

## INTRODUÇÃO

A proficiência dos professores universitários é um processo permanente e contínuo, baseado nas exigências contemporâneas e nas suas próprias necessidades. Envolve muitos factores e é um processo de desenvolvimento profissional. (Benavides-León y Lopez-Rodriguez, 2020)

A universidade do século XXI está a organizar-se no sentido do cumprimento de três princípios fundamentais: excelência, qualidade, relevância e excelência. O segundo é o principal indicador a ser medido, uma vez que, enquanto as necessidades da sociedade são satisfeitas, a qualidade e a excelência dos processos e dos seus resultados podem ser garantidas. (Peidra-Herrera, 2021)

A Declaração Mundial sobre Ensino Superior para o Século XXI: Visão e Acção, adoptada pela UNESCO em 1998, é uma referência para priorizar acções de mudança e desenvolvimento no ensino superior. Esse documento expressa a preocupação com uma profunda reforma neste



nível educacional em todo o mundo. Ele indentifica e expressa a necessidade de as instituições de ensino superior estarem preparadas para o século XXI. A Declaração enfatiza que essas instituições devem actuar como um ponto de referência para previsão, alerta e prevenção num mundo em transformação. Em 1995, três anos antes da Conferência Mundial, a UNESCO publicou a Política para Mudança e Desenvolvimento no Ensino Superior com o propósito de promover uma reforma significativa no ensino superior em todo o mundo, com foco na preparação das instituições para os desafios do futuro.

A Força-Tarefa Internacional sobre Professores para a Educação 2030 reconhece que os professores desempenham um papel fundamental na formação do futuro, desenvolvendo o potencial de cada aluno para alcançar uma educação de qualidade, inclusiva e equitativa, conforme estabelecido em um dos objetivos de Desenvolvimento Sustentável de 2030. Cerca de 254 milhões de estudantes estão inscritos em universidades de todo o mundo, sendo que as taxas de inscrição mundial são apenas de 42%, devido essencialmente a grandes desigualdades entre países e regiões e a uma grave escassez de professores com capacitação e competências. Globalmente, há um déficit de 69 milhões de professores e muitos, especialmente na África Subsaariana e no Sul da Ásia, não possuem as qualificações básicas e competências necessárias para o exercício das suas funções. UNESCO (2024)

## DESENVOLVIMENTO

Correia (2020), na sua tese de doutoramento, destaca que a universidade gera conhecimentos, ideias e valores, que posteriormente farão parte desse mesmo património. Portanto, a universidade é conservadora, geradora e regenerativa, tendo assim uma função que vai do passado ao futuro por meio do presente. Este último aspecto pode ser entendido como a ideia de criticar o presente, como é o caso desta abordagem ao desenvolvimento do ensino superior em Angola, mas é uma crítica direccionada à humanização.

A universidade é uma instituição educacional destinada ao exercício permanente da crítica, que se baseia na pesquisa, no ensino e na extensão, ou seja, a universidade tem uma tripla função (Ensino, Pesquisa e Extensão). Essa observação está em consonância com Edgar Morin (2000, p. 32), renomado filósofo e sociólogo francês, quando afirma que a universidade preserva, memoriza, integra e ritualiza um património cultural de conhecimentos, ideias e valores, o que acaba tendo um efeito regenerativo, pois a universidade é responsável por reexaminar, actualizar e transmiti-lo.



Morin, renomado filósofo e sociólogo francês, elaborou profundas reflexões sobre a educação e o papel das universidades que ainda são plenamente válidas. (López *et al.* 2021). Entre as mais conhecidas estão:

1. **O Pensamento Complexo** é um conjunto de habilidades mentais que permitem executar acções avançadas, tais como conceitos de compreensão, gerar ideias originais, usando a lógica e quebrar problemas em suas partes mais simples. É um tipo fundamental de pensamento para obter sucesso em muitas áreas diferentes e está intimamente relacionado à inteligência.

O pensamento integral permite ao ser humano compreender a totalidade, em vez de fragmentar o conhecimento. Morin acredita que a pedagogia, ao fraccionar o saber, impede a conexão entre o local e o global; é essencial romper com essa fragmentação e eliminar a hierarquia entre as disciplinas.

A fragmentação do saber impossibilita a ligação entre áreas, limitando e, até mesmo, dificultando a aprendizagem dos envolvidos com o processo de ensino. A reforma do pensamento exigida para a compreensão da “era planetária é pensar a sua globalidade, a relação do todo com suas partes, sua multidimensionalidade e a sua complexidade (Morin, 1999, p. 64). O todo necessita das partes, assim como as partes necessitando do todo para ocorrer uma efectivação de ambas. Isso significa desvalorizar o avanço do pensamento disciplinar, mas não o considerar como a única via de conceber o ensino e a aprendizagem.

Os autores concordam que "... A inteligência que só sabe separar fragmenta o complexo do mundo em pedaços separados, divide os problemas, unidimensional o multidimensional. Atrofia as possibilidades de compreensão e reflexão, eliminando oportunidades de julgamento colectivo ou visão de longo prazo." Morin (2017, p.14).

Desde na perspectiva de Morin (1995) o desafio do século XXI é encontrar a essência do conhecimento, aprender a ler um mundo imerso na incerteza, e encontrar o conhecimento pertinente, aquele capaz de situar tudo no contexto, visto que a educação do futuro precisa tornar visível o contexto, o global, o multidimensional e o complexo.

2. **Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro:**

- a) **Cegueiras do Conhecimento:** valorizar o erro como instrumento de aprendizagem e reconhecer que não se conhece algo sem primeiro cometer equívocos ou ilusões. Para o autor, o conhecimento está, em algum grau, ameaçado pelo erro e pela ilusão e é dever



da educação mostrar que direcção tomar. Mostra também o risco do erro provocado pelas perturbações aleatórias ou de ruídos, em qualquer transmissão de informação ou comunicação de mensagens.

- b) **Os princípios do Conhecimento Pertinente:** unir os diversos campos do conhecimento para combater a fragmentação. A educação deve deixar claro o contexto, as dimensões do ser humano e da sociedade e a estrutura complexa. As informações essenciais sobre o mundo devem ser contextualizadas com os conhecimentos do mundo para o mundo. O conhecimento para ser pertinente precisa de situar as informações e os dados em seu contexto para adquirirem sentido.
- c) **Ensinar a Condição Humana:** A educação do futuro deve ser centrada primordialmente na condição humana. Conhecer o humano situando-o no universo, evidenciando o elo indissolúvel entre a unidade e a diversidade, baseando-se na reunião e organização dos conhecimentos dispersos das ciências humanas e naturais, das literaturas e da filosofia. Tanto a esfera individual quanto a social devem ser compreendidas sob a égide da unidade do múltiplo e multiplicidade do uno. Transmitir aos alunos que o homem é um ser multidimensional, com aspectos biológicos, culturais, emocionais e sociais.
- d) **Ensinar a identidade terrena:** é indispensável indicar o complexo da era planetária, a importância da comunicação entre todos os continentes que carecem da solidariedade e discussão das opressões. A união planetária é a exigência racional mínima de um mundo encolhido e interdependente, mas para isso é preciso a consciência e o sentimento de pertença mútuo que nos une à nossa terra, considerada primeira e última pátria.
- e) **Enfrentar as incertezas:** ensinar princípios de estratégias que permitam o enfrentamento de imprevistos, inesperados e incertezas, levando a modificação do seu desenvolvimento. O futuro permanece aberto e imprevisível, pois a história não evolui de modo linear e é por isso que a educação do futuro deve se voltar para as incertezas ligadas ao conhecimento.
- f) **Ensinar a compreensão:** esta é o meio e o fim da comunicação humana, condição que exige a reforma das mentalidades. É válido ressaltar que a comunicação por si só não garante a compreensão, pois esta vai além da explicação: compreender inclui, necessariamente, um processo de empatia, autocrítica, identificação e de projecção. A



compreensão do outro requer a consciência da complexidade humana, levando à superação do egocentrismo, etnocentrismo e sócio-centrismo.

- g) **A ética do género humano:** é preciso desenvolver uma ética que considere a humanidade na totalidade, além das fronteiras e diferenças, levar a consciência da “Terra-pátria” e a vontade de realizar a cidadania terrena.
3. **Reforma do Pensamento Universitário:** as universidades devem ir além da especialização fechada e promover a compreensão global e multidimensional.
4. **Educação Integral:** Morin defendeu uma visão que vai além da mera transmissão de conhecimentos; segundo seu enfoque, a educação deveria abordar não apenas aspectos cognitivos, mas também emocionais, éticos e sociais.
5. **Visão Integral na Sala de Aula:** o espaço escolar, impregnado de heterogeneidade, deve ser um local significativo para os alunos. É preciso conectar o conhecimento com a existência e romper com a estrutura disciplinar restrita. É necessário eliminar a estrutura hierárquica entre as disciplinas e promover a visão transdisciplinar.

A docência, enquanto actividade de ensino, é realizada através da interacção de três elementos: o docente, os seus alunos e o objecto de conhecimento. Conforme a concepção enciclopedista, o docente transmite os seus conhecimentos ao aluno mediante diversos meios, técnicas e ferramentas de apoio. Assim, o docente é a fonte do conhecimento, ao passo que o aluno é um receptor ilimitado do mesmo. Nos últimos tempos, este processo tem sido considerado como sendo mais dinâmico e recíproco. (Almeida, 2024)

Nesta perspectiva é importante enquadrar o complexo problema que os professores também estão a enfrentar na actualidade: como aplicar o ensino-aprendizagem ao seu objecto primordial – os estudantes?

Muitos autores escusam-se ainda argumentar áreas recentes de estudo e que geram alguma controvérsia, também por enquadrarem temáticas de estudos ainda recentes e igualmente porque depreciam de certa forma, a génese e genética intelectual dos estudantes da actualidade. Mas é por demais evidente concluir, ainda que empiricamente, que os estudos apontam que as novas gerações de estudantes, dispõem de uma baixa concentração, privilegiam a diversidade em detrimento da especialidade, bem assim com privilegiam o conhecimento dirigido a um leque maior de temáticas, mas dispensando genericamente o detalhe.



Este caminho, associado a novas ferramentas que desfoçam os estudantes de uma abordagem mais síncrona e metodológica, para uma abordagem mais ao nível da identificação e caminhos para o resultado, leva-nos a questionar se a avaliação de conhecimento no futuro será mais ao nível de medir o conhecimento avaliando quantitativamente e qualitativamente a retenção do saber e do que hoje designamos de sabedoria, ou se o conhecimento do indivíduo, ou as habilidades deste, nesse futuro próximo, passará pela forma que este exhibe em saber direccionar a pesquisa para obter resultados. Os motores de busca actuais, a inteligência artificial e outras ferramentas dos nossos dias, direccionam-nos efectivamente para esse caminho, até porque a perspectiva da educação é constituir-se com um processo de descoberta continua, não uma preparação para algo que vá acontecer depois (Ken Robinson, 2006). Neste contexto, Yong Zhao (2018), refere ainda que em vez de se tentar encaixar os em moldes pré-concebidos pelo sistema de ensino, devemos sim moldar a educação em torno das necessidades individuais.

Evidenciando Howard Gardner (1983), a educação precisa de reconhecer e valorizar a diversidade de habilidades e talentos dos estudantes, não se focando apenas nos tradicionais métodos de medir o que se designa de conhecimento, recorrendo e focando apenas a um indicar de inteligência.

O termo “Categorização Docente” é definido como: “Um processo pedagógico conscientemente orientado e executado pela instituição de ensino superior, que avalia o resultado da investigação científica e do trabalho didático-metodológico desenvolvido pelos professores universitários no cumprimento das suas funções e como parte do seu projeto de vida profissional e humana”. (Brito Marrero *et al.* 2016, p. 3)

O nível de desenvolvimento dos centros de ensino superior e o seu desempenho como instituição é determinado pelo nível do seu pessoal docente, razão pela qual a atenção prioritária e o acompanhamento sistemático dos processos de categorização dos professores é um aspecto essencial em cada instituição universitária. (Pozas *et al.* 2018)

De acordo com Rodríguez *et al.* (2023, p. 2), vários autores, como González-Aguero (2017), Bernaza *et al.* (2018), Santacana *et al.* (2019) e López (2020), afirmam que a atenção priorizada e o acompanhamento constante dos processos das categorias de ensino constituem um aspecto essencial para a melhoria da universidade e do seu impacto na sociedade, em correspondência com os resultados e contribuições que ela fornece na ordem académica, científica e metodológica.



As instituições de ensino superior podem adoptar uma variedade de estratégias para enfrentar estes desafios e melhorar a qualidade do ensino. Almeida (2024) apresenta algumas sugestões:

- ✓ **Inovação Curricular:** Desenvolver currículos flexíveis e actualizados que atendam às necessidades dos alunos e do mercado de trabalho. Isso pode incluir a introdução de novos cursos, métodos de ensino inovadores e programas interdisciplinares.
- ✓ **Parcerias com a Indústria:** Colaborar com empresas e organizações para oferecer oportunidades de estágio, projectos de pesquisa conjuntos e programas de treinamento. Isso ajuda a aumentar a empregabilidade dos formandos.
- ✓ **Investimento em Tecnologia:** Integrar tecnologias digitais na sala de aula para melhorar a experiência de aprendizagem. Isso inclui plataformas de ensino *online*, recursos multimídia e ferramentas de colaboração.
- ✓ **Apoio ao Bem-Estar dos Estudantes:** Oferecer serviços de aconselhamento, suporte emocional e recursos de saúde mental para os alunos. Um ambiente saudável contribui para o sucesso académico.
- ✓ **Pesquisa e Inovação:** Incentivar a pesquisa científica e tecnológica entre professores e estudantes. Isso pode envolver a criação de centros de pesquisa, bolsas de estudo e competições académicas.
- ✓ **Internacionalização:** Promover a mobilidade de estudantes e professores por meio de programas de intercâmbio e parcerias internacionais. Isso enriquece a experiência educacional e amplia horizontes.
- ✓ **Avaliação Contínua e Melhoria:** Realizar avaliações regulares da qualidade do ensino, envolvendo *feedback* dos alunos e ajustando as práticas conforme necessário.
- ✓ **Advocacia e Financiamento:** Defender o valor da educação superior junto a governos, sector privado e sociedade em geral. Garantir financiamento adequado para manter padrões de excelência.

Para tal, é necessário ter em conta que cada instituição é única e deve adaptar as estratégias em função das suas possibilidades e perspectivas, bem como da sua missão, visão e contexto local.

A carreira universitária baseia-se na paixão pelo conhecimento e na aprendizagem contínua; exige a actualização permanente dos professores universitários, através da sua participação em conferências, investigação e publicações científicas. A procura constante de conhecimentos não só enriquece os seus próprios conhecimentos, como também proporciona aos seus alunos uma



formação de qualidade, em consonância com as últimas descobertas e tendências nos seus domínios.

Além disso, a capacidade de transmitir informações complexas de uma forma clara e compreensível é crucial para o ensino universitário. Os professores universitários devem ser excelentes comunicadores, capazes de inspirar e envolver os seus alunos, incentivando-os a pensar de forma crítica e independente.

As principais responsabilidades de um professor universitário variam conforme a instituição, o nível de ensino e a área de actuação (International Schooling, 2023). No entanto, algumas tarefas comuns que os professores universitários desempenham são:

- ✓ Actualizar o seu conhecimento de forma permanente e dotar-se de meios que assessoriamente complementem o contexto de aula.
- ✓ Preparar e ministrar aulas para os alunos; desenvolver materiais didácticos, exercícios e planos de aula e avaliar o desempenho dos alunos por meio de provas, trabalhos e participação em sala de aula.
- ✓ Orientar estudantes de graduação e pós-graduação em suas pesquisas e projectos e aconselhar os alunos sobre as suas carreiras académicas e profissionais.
- ✓ Realizar pesquisas em sua área de especialização e publicar artigos em revistas científicas e participar de conferências académicas.
- ✓ Participar de comités académicos como de currículo, de admissão e comités de ética.
- ✓ Contribuir para o desenvolvimento e aprimoramento dos programas de ensino.
- ✓ Participar de actividades de extensão, como palestras, *workshops* e eventos com a comunidade.
- ✓ Colaborar com outras instituições e organizações para promover o conhecimento e a educação.
- ✓ Participar regularmente em actividades que conduzam ao aprimorar de habilidades pedagógicas e reforço do conhecimento, privilegiando a partilha do saber e o reconhecimento de boas práticas.
- ✓ Manter-se actualizado em sua área de actuação por meio de leituras, cursos e participação em grupos de pesquisa.
- ✓ Participar de reuniões departamentais e contribuir para a gestão da instituição.
- ✓ Avaliar e revisar programas académicos.



Essas responsabilidades podem variar segundo o contexto e a cultura académica de cada país e instituição.

As políticas de valorização da classe docente devem abranger aspectos financeiros, de formação, condições de trabalho, reconhecimento e avaliação. É fundamental que as instituições de ensino promovam um ambiente propício ao desenvolvimento profissional e ao bem-estar dos docentes (Custódio *et al.*, 2021; Couto e da Conceição, 2007). Para isso é preciso garantir:

- Garantir que os professores recebam salários justos e competitivos em comparação com outras profissões.
- Estabelecer critérios claros para promoções e progressão na carreira, como a obtenção de títulos académicos, publicações, participação em projectos de pesquisa e actividades de extensão.
- Oferecer oportunidades de formação e actualização contínua para os docentes, incluindo cursos, *workshops* e programas de desenvolvimento profissional.
- Incentivar à pesquisa e apoiar a participação dos professores em eventos académicos, congressos e grupos de pesquisa.
- Proporcionar espaços de trabalho confortáveis, bem equipados e seguros.
- Evitar sobrecarga de trabalho e garantir tempo para actividades de pesquisa e preparação de aulas.
- Oferecer suporte emocional e psicológico aos docentes, especialmente em momentos de estresse ou pressão.
- Reconhecer publicamente os professores por suas contribuições à educação e à sociedade.
- Incluir os docentes em decisões institucionais e valorizar sua perícia.
- Realizar avaliações regulares, considerando critérios objectivos e transparentes.
- Garantir a realimentação construtiva e fornecer respostas aos professores para poderem aprimorar suas práticas pedagógicas.

O nível de desenvolvimento das instituições de ensino superior e o seu desempenho estão ligados à preparação e ao nível de competência do seu corpo docente e nesse contexto, a categorização docente no ambiente universitário desempenha papel crucial no processo de acreditação das instituições de ensino.



Um professor universitário deve ter alguns requisitos essenciais para desenvolver com sucesso a sua carreira (Tulmero, 2018), entre eles:

- ❶ **Qualificação:** A qualificação é fundamental para ingressar no mercado académico. Em geral, a titulação mínima exigida é um mestrado académico. Algumas instituições exigem apenas uma pós-graduação (especialização) para professores iniciantes. No entanto, a presença de doutores no corpo docente é crucial para avaliações.
- ❷ **Treinamento:** durante o curso de mestrado e doutoramento, há a oportunidade de realizar estágios de docência. Além disso, os seminários proporcionam discussões sobre conteúdos desafiadores.
- ❸ **Actualização:** A carreira académica exige constante actualização. A participação em pesquisas, eventos científicos e cursos são essenciais para se manter actualizado e contribuir para o conhecimento em sua área.

Um professor universitário que não atenda aos requisitos da avaliação periódica pode enfrentar sanções (Silvia, 2018) específicas, como:

- ❶ **Suspensão:** é uma das sanções mais comuns para professores universitários que não atendem aos requisitos da avaliação periódica. Isso pode ocorrer se o professor não cumprir os objectivos constantes da carta de missão ou não atender às expectativas da instituição.
- ❷ **Perda do Cargo:** A perda do cargo é uma consequência mais severa para o professor universitário que não atende aos requisitos da avaliação periódica. Isso pode ocorrer se o professor não cumprir os requisitos de titulação ou não atender às expectativas da instituição.
- ❸ **Afastamento:** O afastamento é outra sanção que pode ser aplicada a um professor universitário que não atende aos requisitos da avaliação periódica. Isso pode ocorrer por motivos de doença, afastamento do cônjuge ou companheiro, serviço militar, actividade política, exercício de mandato eletivo, estudo ou missão no exterior, participação em programa de pós-graduação ou de pós-doutoramento, ou tratamento da própria saúde.
- ❹ **Revisão de Carreira:** A revisão de carreira é outra sanção que pode ser aplicada a um professor universitário que não atenda aos requisitos da avaliação periódica. Isso pode ocorrer se o professor não cumprir os requisitos de titulação ou não atender às expectativas da instituição.

Essas sanções são aplicadas com base nas políticas institucionais e nos regulamentos específicos da universidade.



O incumprimento dos requisitos numa avaliação periódica dos professores pode levar também à aplicação de diferentes medidas (Tulmero, 2018), entre elas:

- Avisos e recomendações. Em alguns casos, a instituição pode fornecer avisos e recomendações específicas para melhorar o seu desempenho. Isso pode incluir sugestões para fortalecer áreas específicas de seu trabalho de ensino ou pesquisa.
- Actualização ou mudança de categoria: se você não atender aos critérios estabelecidos, talvez não seja possível actualizar ou talvez precise de permanecer na mesma categoria. Isso pode afectar a sua progressão na carreira e salário.
- Plano de Melhoria: algumas universidades oferecem um plano de melhoria para os professores que não atendem aos requisitos. Esse plano pode incluir treinamento adicional, orientação ou metas específicas a serem alcançadas em um determinado período.
- Reavaliação: em certos casos, você terá a oportunidade de ser reavaliado após um período específico. Durante esse tempo, você deve trabalhar nas áreas identificadas como deficientes.
- Consequências disciplinares. Se o descumprimento for grave ou persistente, consequências disciplinares mais graves podem ser aplicadas, como a não renovação do contrato de trabalho ou até mesmo a rescisão do mesmo.

A remuneração dos professores em todo o mundo é fundamental para garantir condições de trabalho dignas e um ensino de qualidade. O salário dos professores é um factor crucial de motivação e valorização da profissão, uma vez que uma remuneração adequada permite que os professores se dediquem plenamente ao seu trabalho e contribuam para o desenvolvimento integral dos alunos. Os países que respeitam e valorizam os professores oferecem salários competitivos e condições de trabalho atractivas, que contribuem para manter a motivação e a satisfação dos professores. Em alguns países, como a França e a Alemanha, os professores são bem pagos em comparação com outros países, enquanto noutros recebem salários mais baixos. Para além da remuneração, valorizar os professores significa reconhecer a sua importância e proporcionar-lhes boas condições de trabalho.

De acordo com Guerra (2024), os países que pagam os salários mais elevados aos professores são: Suíça, Luxemburgo, Estados Unidos, Dinamarca, Bélgica, Reino Unido, Alemanha, Austrália, Holanda e Noruega.



De acordo com um estudo realizado pela plataforma digital *Preply* sobre os diferentes salários pagos em mais de 40 países, um professor ganha em média 30.258 dólares por ano. O estudo revela que o salário e as oportunidades de emprego oferecidas aos professores, bem como as taxas de satisfação dos professores em diferentes países do mundo, são mais elevados na Austrália, Canadá e Holanda, que lideram o grupo dos melhores países para trabalhar como professor. (Volz, 2023)

Esses países são reconhecidos por investir significativamente na educação e valorizar a profissão de professor, oferecendo salários competitivos e benefícios para os profissionais.

Os dados acima mostram que a remuneração dos professores no Brasil é uma das mais baixas da região, o que afecta negativamente a valorização da profissão e a qualidade da educação.

Outros países com os salários mais baixos para professores em comparação com o Brasil são: Costa Rica (salário inicial= US\$ 13.900 por ano); Hungria (salário inicial= US\$ 13.900 por ano) e Letónia (salário inicial= US\$ 13.900 por ano). Esses países têm salários iniciais significativamente mais baixos do que o Brasil, o que pode reflectir a valorização diferente da profissão de professor em cada país. (Corrá, 2021)

Em países de baixa renda, como Brasil, Costa Rica e Hungria, os professores enfrentam desafios relacionados à remuneração baixa, falta de valorização e condições precárias de trabalho. A remuneração dos professores nesses países muitas vezes não condiz com a importância da profissão, o que pode levar a desmotivação, rotatividade e impactar negativamente na qualidade do ensino.

A valorização dos professores varia entre países de baixa e alta renda, sendo essencial que os governos e a sociedade reconheçam a importância dos professores, ofereçam remuneração adequada, condições de trabalho dignas e suporte para garantir um ensino de qualidade e o desenvolvimento integral dos estudantes. (Agenda 27, 2022)

A remuneração dos professores universitários em Angola é muito inferior à de outros países, especialmente os desenvolvidos, o que desvaloriza a carreira académica e dificulta a atracção e retenção de talentos. No entanto, o governo anunciou melhorias salariais para esse sector, esperando-se que isso contribua para a valorização da profissão e para o fortalecimento do ensino superior angolano. (Stescki, 2020)

Alguns postos-chave sobre a situação dos professores universitários em Angola:



- ☞ Em Angola, um professor universitário pode ganhar apenas 56 mil Kwanzas por mês, equivalente a cerca de US\$ 95, se for pago por hora em uma instituição privada. Esse valor é muito baixo para sustentar uma carreira académica.
- ☞ Os professores universitários em Angola, especialmente os que trabalham em instituições privadas, não são devidamente valorizados. Muitos jovens talentosos acabam seguindo outras carreiras que oferecem melhores condições.
- ☞ O salário médio de um professor universitário em Angola é de apenas 3.179 dólares por ano, muito inferior ao de outros países como Canadá, Itália e África do Sul, onde os salários médios são de 7.196 dólares, 6.955 dólares e 6.531 dólares por ano, respectivamente. Nos Estados Unidos e no Reino Unido, os salários podem variar entre US\$ 60.000 e US\$ 100.000 e entre £ 30.000 e £ 60.000 por ano, dependendo da instituição e da experiência.
- ☞ Nas universidades privadas angolanas, não há uma regulamentação adequada da carreira docente, o que leva à exploração dos professores. Muitos mestres e doutores trabalham na categoria de assistentes estagiários, recebendo salários muito baixos.
- ☞ Recentemente, o governo angolano anunciou um aumento salarial de cerca de 80% para professores universitários, pesquisadores, médicos militares e técnicos superiores de saúde, a partir de Junho de 2024. Essa medida visa valorizar a carreira docente e melhorar a qualidade do ensino superior no país. (Prensa Latina, 2024).

Em Angola, os salários dos professores variam conforme a categoria e o nível de experiência. As informações com base em alguns decretos e notícias recentes:

1. Decreto Presidencial n.º 135/22:

- ☞ Professor Catedrático: 495.282,40 Kwanza
- ☞ Professor Associado: 451.060,75 Kwanza
- ☞ Professor Auxiliar: 424.527,77 Kwanza
- ☞ Assistente: 397.994,78 Kwanza
- ☞ Assistente Estagiário: 336.084,48 Kwanza

2. Proposta de aumento salarial de 6% (2022):

- ☞ Professor Catedrático: 598.000 Kwanza (cerca de 1.100 euros)
- ☞ Professor Associado: 546.000 Kwanza (cerca de 1.000 euros)
- ☞ Professor Auxiliar: 514.000 Kwanza (cerca de 1.000 euros)



- Assistente: 483.000 Kwanza (equivalente a 952 euros)
- Assistente Estagiário: 410.000 Kwanza (cerca de 808 euros)<sup>2</sup>

Os professores universitários em Angola enfrentam desafios significativos em relação à sua remuneração, especialmente quando comparados a outros países e a outras profissões no país. Segundo Mukuta (2018), um deputado angolano ganha 22 vezes mais do que um professor do Ensino Primário, chegando a 1.098.000 Kwanza por mês, além de diversos subsídios e regalias. Mesmo após o recente aumento salarial de 30.000 Kwanzas para a função pública, os valores para professores universitários ficaram muito aquém do reivindicado pela categoria.

A discrepância salarial e a falta de valorização da carreira académica desestimulam muitos jovens talentosos, que acabam sendo absorvidos por outras actividades que oferecem melhores condições; os professores apontam que trabalham sem entusiasmo porque o salário é quase nada, que o Estado deveria criar políticas para conceder empréstimos às universidades privadas, com juros baixos, para poderem pagar salários dignos aos professores, bem como que é necessário desenvolver a pesquisa académica, pois é ela que dará respostas aos problemas da sociedade e promoverá o desenvolvimento do país. (Stescki, 2020)

Os professores universitários em Angola têm enfrentado desafios relacionados com a remuneração e as condições de trabalho. Há uma luta por melhores salários e condições de trabalho, com reivindicações de aumentos salariais, progressão na carreira e melhorias na infraestrutura das instituições de ensino superior. A greve dos professores, iniciada em Janeiro de 2022, reflecte o descontentamento com propostas salariais consideradas inadequadas, o que gerou rejeições e reivindicações por salários mais dignos, como um salário equivalente entre 2.000 e 5.000 dólares para diferentes categorias de professores. (Lusa, 2022)

Em alguns países, como Moçambique, Sudão, Nigéria, Cabo Verde e Gana, os professores recebem salários médios mais altos (entre 1.000 e 2.500 dólares mensais) do que os pagos aos professores angolanos. (CEDES, 2020)

Os critérios específicos para a promoção a professor titular (ou catedrático) são rigorosos e implicam uma avaliação pormenorizada e, embora possam variar de universidade para universidade, os professores que pretendam candidatar-se devem satisfazer vários critérios e demonstrar excelência na investigação, no ensino e nas contribuições para a comunidade académica (Adufes, 2014), como:



- Obter um doutoramento em uma área relevante. O título de Doutor é essencial para a ascensão na carreira académica e é geralmente um pré-requisito para se candidatar a cargos de professor titular.
- Experiência em investigação, um histórico sólido de pesquisa com publicações em revistas científicas de alto impacto, participação em projectos de pesquisa, apresentações em conferências e colaborações com outros investigadores. A qualidade e a quantidade de suas contribuições académicas são avaliadas.
- Experiência docente significativa; isso inclui ministrar aulas, orientar estudantes de graduação e pós-graduação, supervisionar teses e dissertações, e participar de comissões académicas.
- Reconhecimento pela contribuição para a comunidade académica, incluindo a revisão de artigos, a participação em comissões, a organização de eventos científicos e a liderança de associações profissionais.
- Avaliação pelos Pares: O processo de promoção para professor titular envolve avaliação rigorosa por pares. Uma comissão de professores e pesquisadores analisa o currículo, as contribuições académicas e a trajetória profissional do candidato.
- Produção Científica e Impacto: demonstrar um impacto significativo em sua área de actuação. Isso pode ser medido pelo número de citações de suas publicações, prémios recebidos, patentes registadas e outros indicadores relevantes.
- Contribuições institucionais. Os professores catedráticos, para além das suas actividades académicas, devem contribuir para o desenvolvimento da instituição. Isto pode incluir a participação em comissões administrativas, a liderança em projectos institucionais e a colaboração interdisciplinar.

Os principais desafios que o ensino superior enfrenta actualmente no mundo (Pearson, 2022); Rodrigo, 2023) são:

- **Ampliação do Acesso e Equidade:** garantir que mais pessoas tenham acesso à educação superior e as condições de acesso sejam mais equitativas.
- **Qualidade da Formação:** assegurar que a formação oferecida seja de alta qualidade e atenda às necessidades dos estudantes.



- 🔥 Diversificação da Oferta de Cursos e Níveis de Formação: proporcionar uma variedade de cursos e níveis de ensino para atender às diferentes aspirações e habilidades dos alunos.
- 🔥 Qualificação dos Professores: investir na capacitação e actualização dos docentes para melhorar a experiência de aprendizagem dos estudantes.
- 🔥 Financiamento Adequado: garantir recursos financeiros suficientes, especialmente para instituições públicas, a fim de manter padrões de excelência.
- 🔥 Maior ênfase na aprendizagem aplicada e na empregabilidade. Preparar os estudantes para o mercado de trabalho e garantir que as suas competências sejam relevantes. Há uma procura crescente de diplomas que ofereçam mais experiência prática de trabalho e as instituições precisam de gerir eficazmente a aprendizagem integrada no trabalho para aumentar a empregabilidade dos diplomados.
- 🔥 Relevância social dos programas oferecidos. Alinhar os programas académicos com as necessidades da sociedade e do mercado.
- 🔥 Taxas de retenção e de conclusão. As instituições enfrentam o desafio de manter as taxas de retenção e de conclusão num ambiente competitivo.
- 🔥 Satisfação dos estudantes: representa um dos principais desafios da universidade. A satisfação dos estudantes reflecte a medida em que os estudantes estão felizes e satisfeitos com as suas experiências de aprendizagem, os seus resultados académicos, as suas interações com o pessoal e os colegas, o nível de acesso e equidade da sua instituição e o seu bem-estar geral.
- 🔥 Taxas de Retenção de Pessoal. Serão outro desafio crítico das universidades para 2024. As grandes mudanças ocorridas recentemente no panorama do ensino superior aumentaram a carga de trabalho e os níveis de stress do pessoal académico e não académico, bem como afectaram a sua saúde e bem-estar. O pessoal enfrenta também uma pressão crescente para se adaptar às novas tecnologias e pedagogias, para satisfazer as necessidades e expectativas em mutação dos estudantes e dos empregadores, para produzir investigação e publicações de elevada qualidade e para lidar com a incerteza e a instabilidade do sector.
- 🔥 Estimular a investigação científica e tecnológica. Promover a investigação e a inovação como parte integrante do ensino superior.



- ❖ Transformação digital. As universidades e as instituições de ensino superior devem investir significativamente em infra-estruturas digitais para responder às necessidades de uma experiência educativa moderna.
- ❖ Cibersegurança. À medida que o ensino superior se torna mais dependente dos dados e da tecnologia, torna-se também mais vulnerável a ciberataques que podem comprometer a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade dos sistemas e recursos de informação. Os ciberataques podem causar danos significativos às instituições de ensino superior em termos de perdas financeiras, danos à reputação, responsabilidades legais, perturbações operacionais e perda de confiança.
- ❖ Alterações climáticas e sustentabilidade. As instituições devem investir em tecnologias que permitam uma gestão ecológica dos activos, a utilização dos espaços e uma maior eficiência do campus para garantir a sustentabilidade financeira e ambiental.
- ❖ Acessibilidade e democratização: O acesso ao ensino superior é um desafio, uma vez que as condições socioeconómicas.

Esses desafios exigem uma abordagem colaborativa e contínua para melhorar a educação superior e preparar os estudantes para os complexos desafios do mundo contemporâneo.

A categorização científica nas universidades oferece várias vantagens aos profissionais da investigação.

#### 1. Reconhecimento e prestígio:

- ❖ Ser classificado como um investigador reconhecido confere prestígio no seio da comunidade académica e científica.
- ❖ Categorias mais elevadas, como Investigador Sénior ou Investigador de Mérito, indicam realizações significativas na investigação e contribuem para o reconhecimento profissional.

#### 2. Acesso a recursos e oportunidades:

- ❖ Os investigadores categorizados podem aceder a mais recursos, como o financiamento de projectos, bolsas e equipas de investigação.
- ❖ Têm também mais oportunidades de colaborar com outros investigadores e de participar em redes académicas e científicas.

#### 3. Promoção e carreira:

- ❖ A categorização pode influenciar as oportunidades de promoção dentro da universidade.



- Algumas instituições consideram a categorização quando avaliam profissionais para promoção ou para cargos administrativos.

#### 4. Incentivos financeiros:

- Por vezes, os investigadores categorizados podem receber incentivos financeiros adicionais, tais como bónus ou aumentos salariais.

A categorização científica não só valida a excelência na investigação, como também abre portas a mais oportunidades e benefícios para os profissionais académicos.

## CONCLUSÕES

- A qualidade da formação académica e científica dos professores universitários é um factor-chave para a excelência do ensino superior, com impacto directo na aprendizagem e desenvolvimento dos futuros profissionais e pesquisadores.
- A valorização dos docentes é fundamental para aprimorar a qualidade das universidades em Angola e promover o desenvolvimento profissional desses educadores.
- A categorização docente nas universidades é um processo relevante para os profissionais que actuam como docentes e pesquisadores, pois envolve reconhecer e valorizar o desempenho dos professores, especialmente, naquelas cuja actividade principal é a docência.
- Os professores universitários devem ter uma sólida formação científica em sua especialidade, mas também as habilidades pedagógicas e didácticas para transmitir esse conhecimento de forma eficaz, enquadradas num novo paradigma de mundo, onde o estudante é o principal foco de observação ao nível das suas habilidades e funcionamento das suas características intelectuais e psicossomáticas, perante aquilo que designamos de saber intrínseco. Não basta dominar o conteúdo; é preciso saber como ensiná-lo.
- Os professores bem treinados são essenciais para a qualidade do ensino superior, especialmente em Angola, em que os alunos chegam com lacunas da sua formação anterior e as universidades precisam de colmatar essas lacunas.
- Os professores universitários são um ponto de referência para os seus alunos, futuros profissionais e educadores. A sua responsabilidade social é grande e exige uma avaliação sistemática de seu desempenho.



**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- 📌 Agenda 227. (2022). Valorização dos profissionais da Educação vai além da remuneração. <https://educacaointegral.org.br/especiais/eleicoes-2022/reportagens/valorizacao-dos-profissionais-da-educacao-vai-alem-da-remuneracao/>
- 📌 Almeida, B. (9 janeiro 2024). Desafios e Oportunidades no Ensino Superior. <https://educacaoeprofissao.com.br/oportunidades-no-ensino-superior>
- 📌 Benavides León, C. A., & López Rodríguez, N. M. (2020). Retos contemporáneos para la formación permanente del profesorado universitario. *Educación y Educadores*, 23(1), 71-88. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.1.4>
- 📌 Brito Marrero, E. C.; Piñón González, J. C.; Keeling Álvarez, M. y Pérez Lemus, L. (2019). El proceso de categorías docentes en la educación superior cubana. *Universitaria Pedagógica*. EDUNIV y Sección de Editores de la SOCICT. <http://repositorio.eduniv.cu/items/show/3443>
- 📌 Centro de Estudos Educação e Sociedade – CEDES. (2020). Privatização da educação em 24 países africanos: tendências, pontos comuns e atípicos. SCIMAGO INSTITUTIONS RANKINGS. *Educ. Soc.* 41. <https://doi.org/10.1590/ES.238622>
- 📌 Corrá, Daniel. (13/07/2021). Satisfação salarial entre professores no Brasil é menor do que na América Latina. <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/satisfacao-salarial-entre-professores-no-brasil-e-menor-do-que-na-america-latina>
- 📌 Correia, F, João, M. (2020). O perfil do docente universitário em Angola no século XXI, suas perspectivas e desafios: Um estudo exploratório em torno de concepções e de práticas. Tese de Doutorado. Universidade de Evora - Instituto de Investigação e Formação Avançada.
- 📌 Couto Cunha, Maria e da Conceição Gomes, Cristiane. (2007). As políticas de valorização dos profissionais da educação como objeto da produção acadêmica recente R. Faced, Salvador, n.12, p.51-70, jul/dez.
- 📌 Custódio Ferreira Brito, Kátia Cristina; Noleto da Silva Ângela; Costa Barbosa Lêda Lira e Alves Araújo, Suellen. (2021). Políticas de valorização dos profissionais da educação: apontamentos, atores e conquistas. *Revista Humanidades e Inovação* v.8, n.64



- 🔗 European Way (2023). Salário de professores na Europa: quais países pagam os salários mais altos e mais baixos? <https://europeanway.com.br/salario-de-professores-na-europa-quais-paises-pagam-os-salarios-mais-altos-e-mais-baixos/>
- 🔗 Gardner, H.(1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.
- 🔗 Gardner, H.(2006). *Multiple Intelligences: New Horizons*. Basic Books.
- 🔗 Gonzáles-Agüero, R. (2018). Estratégia para o desenvolvimento profissional de professores que passam por uma mudança de categoria. *Revista de Innovación Social y Desarrollo*, 2(2), 179-190. <https://revista.ismm.edu.cu/index.php/indes/article/view/1515>
- 🔗 Guerra, Victor. (15/04/2024). Sai ranking dos 10 países que pagam maiores salários para professores. <https://newsrondonia.com.br/noticias/2024/04/15/sai-ranking-dos-10-paises-que-pagam-maiores-salarios-para-professores/>
- 🔗 International Schooling. (2023). Moldando os líderes de amanhã: as responsabilidades essenciais dos professores. <https://internationalschooling.org/>
- 🔗 Lopes Cabral Elis Fábria; Barbosa Carneiro, Keity E Gomes Carneiro, Tereza Kelly. (2021). O pensamento Complexo de Edgar Morin e suas contribuições ao campo da educação: Uma análise da prática desenvolvida na Escola da Ponte à luz da Teoria da Complexidade. *Olhares & Trilhas | Uberlândia | vol.23, n. 3 | jul.-set.* [https://www.academia.edu/69689108/O\\_pensamento\\_Complexo\\_de\\_Edgar\\_Morin\\_e\\_suas\\_contribui%C3%A7%C3%B5es\\_ao\\_campo\\_da\\_educac%C3%A7%C3%A3o](https://www.academia.edu/69689108/O_pensamento_Complexo_de_Edgar_Morin_e_suas_contribui%C3%A7%C3%B5es_ao_campo_da_educac%C3%A7%C3%A3o)
- 🔗 Lusa (28/03/2022). Angola: Professores em greve rejeitam proposta salarial. <https://www.dw.com/pt-002/angola-professores-em-greve-rejeitam-proposta-salarial/a-61282992>
- 🔗 Morin, Edgar. (2011). *Os sete saberes necessários à educação do futuro*. Tradução de Catarina Eleonora F. da Silva e Jeanne Sawaya. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO.
- 🔗 Mukuta, Coque. (10 de abril de 2018). "Estou sem palavras" diz professora ao comparar o salário dela com o de um deputado angolano.
- 🔗 <https://www.voaportugues.com/a/professores-angola-deputados-salarios/4340763.html>



- 🔗 Paredes Bodegas, E. (2012). Acreditación universitaria: Garantía de Calidad en la educación superior? *Revista Médica Herediana*, 19(2) 43. <https://doi.org/10.20453/rmh.v19i2.976>
- 🔗 Pearson Higher Education. (13/12/2022). Cuatro desafios de gestão para a docência no ensino universitário. <https://hed.pearson.com.br/blog/higher-education/quatro-desafios-de-gestao-para-a-docencia-no-ensino-universitario>
- 🔗 Piedra-Herrera, B.C. (2021). Importancia de la categorización profesoral en el proceso de acreditación universitaria. *Revista Médica Electrónica*, 43(6), 1713-1718. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242021000601713&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000601713&lng=es&tlng=es)
- 🔗 Pozas-Prieto WJ, López-Fernández J, Santacana-Palencia TA. (2018). Análisis histórico de los procesos de categorías docentes en la Universidad de Ciencias Pedagógicas José Martí. *Rev Cubana Edu Super*. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-431420180001\\_00011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-431420180001_00011)
- 🔗 Prensa Latina. (19 de abril de 2024). Presidente Angolano anunciou aumento salarial para alguns setores. <https://www.prensalatina.com.br/2024/04/19/presidente-angolano-anunciou-aumento-salarial-para-alguns-setores/>
- 🔗 Robinson, K.(2001) *Out of Our Minds: Learning to be Creative*. Capstone Publishing.
- 🔗 Robinson, K.(2009) *The Element: How Finding Your Passion Changes Everything*. Penguin Books.
- 🔗 Rodrigo (03/01/24). Os maiores desafios universitários em 2024: Guia definitivo. <https://www.seatsoftware.com/pt/the-biggest-university-challenges-in-2024-ultimate-guide/#Staff>
- 🔗 Silvia, Tania. (2018). Direitos e deveres do professor universitário. [https://biologia.ufba.br/sites/biologia.ufba.br/files/diretos\\_e\\_deveres\\_do\\_professor\\_universitario](https://biologia.ufba.br/sites/biologia.ufba.br/files/diretos_e_deveres_do_professor_universitario)
- 🔗 Stescki , Danielle. (2020). Angola: professores universitários de instituições privadas não são valorizados e a remuneração não é digna. <https://www.voportugues.com/a/>



- 📌 Tulemero, Naina. (28/10/2018). Professora e professor universitário: entenda os requisitos e a profissão. <https://blog.mettzer.com/professor-universitario/>
- 📌 UNESCO (2023). Informe mundial sobre el personal docente: afrontar la escasez de docentes; puntos clave. International Task Force on Teachers for Education 2030. ED-2023/WS/12.
- 📌 UNESCO. (1998). Declaração Mundial sobre Educação Superior no Século XXI: Visão e Ação Paris. [http://www.interlegis.gov.br/processo\\_legislativo/copy\\_of\\_20020319150524/20030620161930/20030623111830/](http://www.interlegis.gov.br/processo_legislativo/copy_of_20020319150524/20030620161930/20030623111830/)
- 📌 UNESCO. (2022). El profesorado opina : motivación, habilidades y oportunidades para enseñar la educación para el desarrollo sostenible y la ciudadanía mundial. Education International. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381225>
- 📌 UNESCO. (2024). Global report on teachers: addressing teacher shortages and transforming the profession- UNESCO Digital Library. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388832>
- 📌 Valente , Susana (Novembro 8, 2023). Quanto ganha um professor? Top 10 dos países onde são mais bem pagos. <https://www.guiadasprofissoes.info/noticias/ quanto-ganha-um-professor/>
- 📌 Volz, Adam, (25 de outubro de 2023). Estudo: descobrimos quais os melhores países do mundo para professores. <https://preply.com/pt/blog/melhores-paises-para-professores/>
- 📌 Zhao, Y.(2012). *World Class Learners: Educating Creative and Entrepreneurial Students.*Corwin.
- 📌 Zhao, Y(2018).*Reach for Greatness: Personalizable Education for All Children.\** Corwin.

