

Carreira Docente, Condições de Trabalho e Remuneração dos Professores em Angola

Francisco Caloia Hombo Alfredo¹

¹Instituto Superior de Ciências da Educação da Huíla (ISCED-Huíla), Lubango – Angola

Resumo

A valorização da docência em Angola caracteriza-se em contexto educacional e social marcado por vários desafios. Este artigo tem como objetivo verificar em que medida as políticas de valorização dos professores, traduzidas na carreira docente, remuneração e condições de trabalho, se interlaçam entre si e com o que se sinaliza das reivindicações do sindicato dos professores do ensino geral. Trata-se de um estudo qualitativo, de análise documental, em que se constituem análises temáticas que assentam sobre a legislação e os cadernos de reivindicação sindical. Em conclusão, verifica-se uma progressão normativa, como forma do asseguramento da estabilidade da profissão docente, que é também decorrente do impulso das ações sindicais. Apesar disso, a débil materialização dos normativos protagoniza reivindicações, como as que se referem às difíceis condições de trabalho e à baixa remuneração dos professores, que se colocam no bojo das permanentes lutas pela dignidade da profissão docente.

Palavras-chave: **Valorização Docente. Sindicato de Professores. Carreira Docente. Remuneração.**

Teaching Career, Working Conditions, and Teacher Remuneration in Angola

Abstract

The valuation of teaching in Angola takes place in an educational and social context marked by several challenges. This article aims to verify to what extent teacher valuation policies, as expressed in the teaching career, remuneration, and working conditions, are interconnected with each other and with what is signaled by the demands of the general education teachers' union. This is a qualitative study, based on document analysis, in which thematic analyses are constructed based on legislation and union demand documents. In conclusion, there is a normative progression, as a way of ensuring the stability of the teaching profession, which is also driven by the impetus of union actions. Despite this, the weak implementation of regulations gives rise to demands, such as those related to difficult working conditions and low teacher pay, which lie at the heart of the ongoing struggles for the dignity of the teaching profession.

Keywords: **Teacher Valuation. Teachers' Union. Teaching Career. Remuneration.**

Carrera Docente, Condiciones de Trabajo y Remuneración de los Profesores en Angola

Resumen

La valorización de la docencia en Angola se caracteriza en un contexto educativo y social marcado por varios desafíos. Este artículo tiene como objetivo verificar en qué medida las políticas de valorización de los profesores, traducidas en la carrera docente, remuneración y condiciones de trabajo, se interrelacionan entre sí y con lo que se señala en las reivindicaciones del sindicato de profesores de enseñanza general. Se trata de un estudio cualitativo, de análisis documental, en el que se constituyen análisis temáticos que se basan en la legislación y en los cuadernos de reivindicación sindical. En conclusión, se verifica una progresión normativa, como forma de asegurar la estabilidad de la profesión docente, que también es resultado del impulso de las acciones sindicales. A pesar de ello, la débil materialización de los normativos protagoniza reivindicaciones, como las que se refieren a las difíciles condiciones de trabajo y a la baja remuneración de los profesores, que se sitúan en el centro de las luchas permanentes por la dignidad de la profesión docente.

Palabras clave: **Valorización Docente. Sindicato de Profesores. Carrera Docente. Remuneración.**

Introdução

A regulamentação da docência em Angola assenta sobre uma legislação que tem como reitora a Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino – Lei n.º 17/16, de 7 de outubro de 2016 (Angola, 2016), alterada, quatro anos depois de implementada, pela Lei n.º 32/20, de 12 agosto de 2020 (Angola, 2020a). Na lei, traçam-se as diretrizes sobre a profissão docente partindo da indicação de que a formação inicial de professores ocorre ao nível médio e superior, sendo a primeira a que se realiza em instituição secundária pedagógica e a segunda em instituição de ensino superior de formação de professores.

Para a compreensão da configuração da profissão docente e das trajetórias dos professores no contexto educacional angolano, nesta abordagem focaliza-se o nível de ensino secundário pedagógico, no qual se formam professores em quatro anos (da 10.^a à 13.^a classe), nas escolas de magistério, devendo os mesmos exercerem funções na Educação Pré-Escolar (creche, jardim infantil e iniciação), no Ensino Primário (da 1.^a à 6.^a classe), no I Ciclo do Ensino Secundário (da 7.^a à 9.^a classe) e na Educação Especial. Neste nível de ensino, o modelo de formação integra “a formação geral em uma ou mais disciplinas a ensinar e a formação profissional docente, teórica e prática, consagrada ao processo do seu ensino” (Angola, 2020b. Decreto Presidencial n.º 273/20, artigos 8.º e 9.º).

E o exercício da profissão docente, a nível do ensino secundário pedagógico, assegura-se mediante os normativos que também destacam a valorização dos professores e da carreira docente. Neste sentido, o presente artigo propõe-se a explorar esses normativos com o objetivo de verificar em que medida as políticas de valorização dos professores no subsistema de ensino geral (ensino primário e secundário), consubstanciadas no Estatuto da Carreira dos

Agentes da Educação¹ e no Estatuto Remuneratório, se interlaçam entre si e com o que constitui o posicionamento do Sindicato Nacional dos Professores (SINPROF), nos últimos tempos, expresso no conjunto de reivindicações apresentadas ao Ministério da Educação (MED) – entidade patronal. Sendo certo que se trata de reivindicações dos professores com o intuito de verem valorizada a profissão docente e de tornar atrativa a carreira da docência.

Metodologia

O estudo é de análise documental, sustentado numa abordagem de natureza qualitativa (Quivy; Campenhoudt, 2013). Analisam-se o Estatuto da Carreira dos Agentes da Educação, publicado no Decreto Presidencial n.º 160/18, de 3 de julho de 2018, o Estatuto Remuneratório igualmente dos Agentes da Educação, aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 116/23, de 17 de maio de 2023 e os Cadernos Reivindicativos do SINPROF, na altura disponíveis, dos anos de 2013, 2019 e 2025, submetidos à entidade patronal, gestão central da educação. Veja que esses Cadernos apresentam reivindicações dos professores ocorridas num intervalo de praticamente 6 (seis) anos entre um e o outro, sendo uma periodicidade suficiente para a verificação da essência das reivindicações dos professores e as possíveis sequências. Além desses Cadernos faz-se igualmente referência às Declarações de greve do SINPROF e de alusão às comemorações do dia do trabalhador, como forma de melhor compreender a dinâmica das ações sindicais no contexto de Angola.

Com a análise documental triangulam-se os dados num processo descritivo qualitativo, que também faz recurso a quadros explicativos (Soares, 2022), e analítico-interpretativo (Afonso, 2014), em que se constituem categorizações de conteúdo como referidas por Bardin (2008). Com efeito, identificam-se nos normativos particularidades através das quais se vislumbram as possibilidades de confronto com o que se espelha nos Cadernos em análise.

Valorização da profissão docente

Nos dias que correm, valorizam-se as profissões por aquilo que são capazes de oferecer, desde as condições de trabalho, de carreira e de remuneração, sendo pressupostos que geralmente se associam à atratividade de uma profissão. Com a profissão de professor o cenário não parece diferente e, por essa razão, várias vezes se colocam questões sobre o direcionamento das políticas educativas, em particular de valorização da profissão docente, o que não deixa de suscitar reflexões e debates.

Observe-se que a valorização da profissão de professor é marcada por uma identidade que pode ser entendida sendo de dimensão social e cultural (Baxe; Fernando; Paxe, 2016), o que concorre para o desenvolvimento profissional do professor (Day, 2001).

A literatura favorece um conjunto de aportes que relevam a compreensão sobre a valorização da profissão docente, na sua multiplicidade, e que toca, entre outros aspetos, as

¹ Segundo o Estatuto da Carreira docente entende-se por **Agente de Educação** “educador de infância, professor, técnico pedagógico e especialistas da administração da educação em efectivo serviço nos diferentes subsistemas de ensino e demais áreas de serviço do Sector da Educação e Ensino”. **Professor** é alguém “portador de qualificação profissional, certificada pelo Departamento Ministerial responsável pelo Sector da Educação, para o desempenho de funções de ensino”. **Educador de Infância**, “professor formado em ciências da educação, preparado para atender a primeira infância nas creches, jardins infantis e nas escolas do Ensino Primário” e **Auxiliar da Ação Educativa** é um “técnico preparado para atender a primeira infância nas creches, jardins infantis e escolas primárias” (Angola, Decreto Presidencial n.º 160/18, artigo 3.º. grifo do autor).

marcas das histórias dos professores (Cavaco, 1999), as vidas de professores (Nóvoa, 2007), as mudanças sociais que atingem a identidade do professor (Esteves, 1999), a redefinição do trabalho docente (Cosme, 2009), os desafios da profissão docente (Tardif; Lessard, 2009).

Da perspetiva da realidade social, a valorização da profissão de professor tem se sujeitado a desafios, como os que reportam Baxe, Fernando e Paxe (2016) num estudo que envolveu professores do ensino primário em Angola.

Segundo os autores, os participantes desse estudo reconheceram a importância da profissão de professor, apesar de também reconhecerem a sua pouca aceitação social pelos baixos salários que os professores auferem. O estudo reporta casos concretos de vivências dos professores, como o de uma professora entrevistada e conta a experiência de uma amiga também professora, que estando na turma foi exposta à vergonha por um estudante oficial das forças armadas angolanas que, sabendo o seu baixo salário mensal, a zombava.

Um belo dia a professora fartou-se da sua indisciplina e para exercer a sua autoridade, ordenou que o estudante abandonasse a sala de aula, este não acatou as ordens da professora, mas com ajuda dos colegas de turma, o estudante abandonou a sala de aulas proferindo as seguintes palavras a professora: Tu achas que ganhas mais do que eu? Eu ganho mais e posso te garantir o teu salário de um ano (Baxe; Fernando; Paxe, 2016, p. 115).

A forma redutora como a sociedade, muitas vezes, olha para a valorização do professor, sugere a necessidade premente e contínua de maximização das políticas de formação e valorização dos professores, em que a operacionalização ocorra em função da importância da profissão, sob o risco de se incorrer em discursos normativos apenas retóricos.

Nesta lógica, discorre-se sobre a carreira docente, percecionada na base de diplomas oficiais sobre as condições de trabalho dos professores, estabelecidas e discutidas em consideração ao posicionamento das reivindicações dos professores, aponta-se igualmente o estatuto remuneratório dos professores e, à guisa de conclusão, tecem-se considerações finais.

Carreira docente

A Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino – Lei n.º 17/16 – estabelece a regência da carreira da docência em estatuto próprio. Trata-se do Decreto Presidencial n.º 160/18, que aprova o Estatuto da Carreira dos Agentes de Educação, no qual integram o Educador de Infância, o Auxiliar da Ação Educativa, o Professor do Ensino Primário e Secundário, o Técnico Pedagógico e Especialista da Administração da Educação.

Ao regular a carreira da docência, este decreto indica o âmbito no qual devem atuar os Agentes de Educação, estabelecendo, com isso, para o Educador de Infância ser um professor especialista para exercer funções em creches, jardins infantis ou em escolas de ensino primário. Este profissional pode ser coadjuvado por um Auxiliar da Ação Educativa, que é um “técnico preparado para atender a primeira infância nas creches, jardins infantis e escolas primárias” (Angola, 2018. Decreto Presidencial n.º 160/18, artigo 3.º). E só se considera professor alguém com qualificações reconhecidas pelo Ministério da Educação (MED), devendo o mesmo exercer funções em escolas do ensino primário, secundário geral e técnico (artigos 2.º e 3.º).

Veja que o Decreto Presidencial n.º 160/18, dez anos após o seu surgimento (em revogação ao Decreto n.º 3/08, de 4 de março), parece sugerir a necessidade de se impulsionar a valorização dos Agentes de Educação, fundamentalmente no que concerne às carreiras de Educador de Infância, de Professor do Ensino Primário e Secundário. Isto pode perceber-se a partir de um quadro comparativo, conforme se demonstra a seguir, em que, num primeiro momento, se estabelecem comparações de ambos os decretos nas variáveis: categorias dos professores por escalão, grau profissional, habilitações mínimas exigidas, carga horária, condições de ingresso na carreira e requisitos para o provimento de Educador de Infância, de Professor do Ensino Primário e Secundário. E, num segundo momento, assinalarem-se os posicionamentos do SINPROF em relação à carreira da docência.

Quadro 1 – Comparação normativa da estrutura da carreira docente

Decretos	Categoria docente	Graus e escalões	Habilitações académicas mínimas requeridas
Decreto Presidencial n.º 160/18	Grau de Educador de Infância de nível I e II	do 1.º ao 6.º grau	II ciclo do ensino secundário em educação de infância ou em área similar (12.ª/13.ª classe).
	Auxiliar de Ação Educativa	do 1.º ao 6.º grau	I ciclo do ensino secundário (9.ª classe). Curso de vigilante de infância ou auxiliar de ação educativa.
	Professor do Ensino Primário Auxiliar	do 1.º ao 6.º grau	<i>Professor do Ensino Primário</i> Licenciatura em ciências da educação, na especialidade de instrução primária ou outra área do conhecimento com agregação pedagógica. Excecionalmente, admitem-se bacharéis em instrução primária, técnico médio com II ciclo do ensino secundário pedagógico na especialidade de ensino primário, II ciclo do ensino secundário geral e agregação pedagógica. Técnico médio em educação de infância.
	Professor do Ensino Primário e Secundário	do 1.º ao 13.º grau	<i>Professor do Ensino Secundário</i> Licenciatura em ciências da educação, na especialidade de instrução primária ou outra área do conhecimento com agregação pedagógica. Excecionalmente, admitem-se bacharéis em ciências da educação, detentor de curso secundário pedagógico, II ciclo do ensino secundário e agregação pedagógica.
Decreto n.º 3/08	Professor do ensino Primário Auxiliar		8.ª classe e formação pedagógica
	Professor do Ensino Primário Diplomado	do 1.º ao 6.º escalão	Curso médio de formação de professores, na especialidade de ensino primário, ou possuir o II ciclo do ensino secundário e formação pedagógica.
	Professor do 1.º ciclo do Ensino Secundário Diplomado		Curso médio de formação de professores ou equivalente; possuir II ciclo do ensino secundário e formação pedagógica
	Professor do 2.º do ensino secundário diplomado	do 1.º ao 8.º escalão	Bacharelato em ciências da educação outras ciências e formação pedagógica ou equivalente, certificado por órgão competente do Governo;

Fonte: Elaboração do autor com os dados dos normativos.

A carreira de docência segundo o Decreto Presidencial n.º 160/18 introduz categorias de Agentes de Educação, desde a categoria de Educador de Infância até à de Professores do Ensino Primário e Secundário, assim como estabelece os posicionamentos dos Agentes de Educação em graus, contrariamente ao que se consigna no Diploma n.º 3/08, que define as categorias de Professores do Ensino Primário Auxiliar e do I e II ciclo do Ensino Secundário Diplomado por escalões.

É também de notar que as diferenças em ambos os diplomas se evidenciam nas habilitações literárias mínimas requeridas a um professor. Se, inicialmente, com o Decreto n.º 3/08, para se tornar professor do ensino primário bastava possuir a 8.ª classe (segundo ano do I ciclo do ensino secundário), passaram oito anos, exige-se como habilitações mínimas ao nível de grau de Educador de Infância a 12.ª/13.ª classe (formação média – II ciclo do ensino secundário). Neste caso, o II ciclo do ensino secundário deve ser em educação de infância ou em área equivalente. E deve constar na categoria de Professor de Ensino Primário Auxiliar e Secundário quem possua o mínimo o grau de licenciatura em ciências da educação, com especialização específica, ou ainda em outra área e possuir agregação pedagógica certificada pelo MED. Também se abrem exceções para a admissão de professores nas categorias de Professores do Ensino Primário e Secundário, especificamente para professores que possuam formação do II ciclo do ensino secundário pedagógico, na especialidade de ensino primário, secundário geral e agregação pedagógica.

É de notar o que parece exceção para o provimento nas categorias de Professor do Ensino Primário e Secundário, referida no Decreto Presidencial n.º 160/18 que viabiliza o bacharelato, apesar de a Lei n.º 32/20 extinguir este nível de formação. Esta contradição parece uma indicação da escassez de professores qualificados, como se interpreta sendo sinalização da falta de promoção dos professores na carreira.

No essencial, a questão que se coloca parece que tem a ver fundamentalmente com a promoção do professor de uma categoria baixa para a mais alta, que, por via normativa, ocorre tendo em conta o tempo de serviço e as atualizações das habilitações académicas, o que para o SINPROF (2013, 2019) depende, em grande medida, da boa vontade da gestão central.

Outra característica refere-se ao fato dos referidos decretos destacarem uma componente letiva semanal por ano/nível de escolaridade, que não deixa de ter influencia no desempenho dos professores, como expresso no quadro que se segue.

Quadro 2 – Componente letiva por semana

Classe de escolaridade	Tempos letivos semanais	
	Decreto n.º 3/08	Decreto Presidencial n.º 160/18
Educação Pré-Escolar	27 tempos (30 minutos por aula)	-
Iniciação	-	20 tempos
Ensino Primário	de 24 a 29 tempos em função do plano de estudo (40 minutos por aula)	24 a 29 tempos, em função do plano de estudo
I Ciclo do Ensino Secundário	24 tempos (40 minutos por aula)	24 tempos
II Ciclo do Ensino Secundário	20 tempos (40 minutos por aula)	24 tempos (secundário geral, técnico-profissional e pedagógico)
Educação Especial	20 tempos (40 minutos por aula)	20 tempos

Fonte: Elaboração do autor com os dados dos normativos.

A componente letiva semanal em ambos normativos é, no essencial, semelhante, apesar de haver algumas diferenças. Repare que o Decreto Presidencial n.º 160/18 alarga os tempos letivos do II ciclo do ensino secundário e especifica o número de tempos letivos semanais para a classe de iniciação, o que não ocorre com a educação pré-escolar. Estas constatações parecem contrárias às das que se verificam no Decreto n.º 3/08. Também se assinala no Decreto Presidencial n.º 160/18 a fixação de um horário semanal quer do professor efetivo, quer do professor em regime probatório, integrando assim uma componente letiva e não letiva que corresponde a um total de 37 horas semanais.

Quanto ao propósito da componente não letiva, segundo o Decreto Presidencial n.º 160/18, artigo 50.º, destina-se à “preparação das aulas teóricas e práticas”, “preparação dos meios e do material pedagógico de apoio as actividades lectivas”, “estudo em grupo dos conteúdos da classe e disciplinas que leciona”, “colaboração em actividades de complemento curricular, de acompanhamento e de apoio aos alunos com dificuldades de aprendizagem”, “participação nas reuniões de coordenação pedagógica e outras de natureza pedagógica para o qual for convocado”, “participação nas reuniões com os pais e encarregados de educação”, “participação em acções de formação contínua e de auto-formação”. Neste sentido, o diploma faz também menção à redução da carga letiva sendo direito que assiste apenas aos professores que exerçam cargo de coordenação (artigo 51.º).

A este propósito, Tardif e Lessard (2009) referem que embora o ensino seja burocratizado, seguindo um conjunto de procedimentos regulamentados, ainda assim requer alguma autonomia do professor. Quer isto dizer que se compreende que “esse trabalho é definido por regras administrativas, mas depende igualmente, ou mais ainda, da atividade responsável e autônoma dos professores e de seu envolvimento com a profissão” (p. 112).

Com base nisso, o Decreto Presidencial n.º 160/18 refere as condições de ingresso na carreira de professor em regime probatório, que se definem pela duração do contrato administrativo, a finalidade do contrato, o tipo de vínculo e avaliação. Esse processo ajusta-se numa vinculação do professor eventual de doze meses, podendo ser prorrogada até cinco anos em caso de avaliação positiva. E uma vez obtida a avaliação, o professor pode ser admitido a integração do quadro do pessoal docente, e em caso de avaliação negativa, implica, naturalmente, a impossibilidade de contratação, ainda que colaborador. Observa-se que a aceitação ou não do professor eventual deriva de um processo de avaliação cuja finalidade é de aferir em que medida o professor eventual revela capacidade de adequação ao perfil de trabalhador desejável. O referido decreto presidencial (artigo 32.º), ainda faz referencia que o provimento por nomeação do professor ocorre por despacho do Ministro da Educação, após o término de cinco (5) anos do período probatório, devendo, com efeito, obter-se uma avaliação mínima de bom.

Sobre a carreira docente, o SINPROF indica um conjunto de pontos, estando de alguma forma refletidos no Estatuto da Carreira Docente e noutros diplomas. Note que o Caderno de Reivindicação de 2013 refere a necessidade de haver “acesso gratuito dos professores já em exercício às instituições públicas de formação docente”. O Caderno de 2019 apresenta entre outras reivindicações, a necessidade da “reavaliação da carga horária prevista no Decreto Presidencial n.º 160/18 de 03 de Julho, Estatuto da Carreira dos Agentes da Educação e o excesso de alunos por turma, enfatizado no artigo 15.º do Decreto Presidencial n.º 276/19 de 6 de Setembro, que aprova o Regime Jurídico do Subsistema do Ensino Geral”, a “dignificação

do professor pela valorização do tempo de serviço, fazendo-se o enquadramento de todos segundo as habilitações académicas e o tempo de efectivo serviço no sector”, a “transição dos professores do regime probatório para o definitivo”, a “exigência da flexibilidade do calendário escolar tendo em conta o contexto e a realidade sociocultural do nosso país”, a “regularização da situação dos professores com categoria do Regime Geral da Função Pública” e a “formação dos professores primários auxiliares”.

Constata-se que as reivindicações do SINPROF no Caderno de 2025, incidem sobre a necessidade da “promoção de professores não abrangidos pelos termos de referência produzidos pelo MED à luz do Memorando de Entendimento, bem como dos professores que ingressaram entre 2017 e 2020”, a “realização de um Concurso de Ingresso Interno, com vista ao nivelamento das carreiras dos professores desajustadas em relação ao perfil académico e aos professores com categorias do Regime Geral da Função Pública”, e a “redução da carga lectiva dos dirigentes sindicais”. Trata-se assim de reivindicações que apelam à gestão central olhar com atenção para a formalização das nomeações dos professores que exerçam cargos de chefia ou de coordenação escolar, a morosidade na efetivação dos compromissos, a necessidade dos professores se formarem gratuitamente a nível superior nas instituições pública.

Portanto, constata-se recorrentes reivindicações do SINPROF cujas soluções parecem proteladas de ano pós ano. Observe que as reivindicações de 2013, 2019 e 2025, entre outras questões, apontam para a necessidade de se reduzir a carga horária aos professores por incompatibilidade das turmas com elevado número de alunos, apesar da prescrição normativa estabelecer um máximo de 36 alunos por turma (Decreto Presidencial n.º 276/19, artigo 15.º). Esta é uma questão que, de resto, se afigura antiga no contexto do sistema de educação e ensino de Angola e tem merecido estudos (Alfredo, 2014). Além do mais, é também sinalizada a redução do número tempos semanais para dirigentes sindicais, questão incompatível com os normativos (Angola, 2018. Decreto Presidencial n.º 160/18, artigo 51.º), também discutida por Tardif e Lessard (2009).

As reivindicações do SINPROF referem ainda o regime probatório, cuja regularidade normativa contradiz a realidade dos professores. Também se enfatiza a necessidade da formação (inicial e contínua) dos professores, reconhecida como indispensável e prioritária para o sustendo da atividade docente (Imbernón, 2011; Paquay; Perrenoud; Altet; Charlier, 2001), sendo ainda importante pilar da sustentabilidade da qualidade de ensino (Ferreira, 2006, Formosinho; Machado; Mesquita, 2015).

Condições de trabalho

Por decreto, a criação das condições de trabalho dos professores constitui garantia assumida desde a formação inicial, que se define por um conjunto de disposições que devem compreender espaços físicos para a realização de trabalhos laboratoriais, a criação de centros de documentação, materiais informáticos, acesso à internet, a produção de materiais pedagógicos que possibilitam traçar o perfil de professor com a qualidade desejada para o país (Angola, 2020b. Decreto Presidencial n.º 273/20). Estas condições permitem uma melhor aquisição de conhecimentos e promover o desenvolvimento multidimensional do professor (Delors, 2012; Morin, 2015).

As condições de trabalho da escola pública indicam a importância da valorização da profissão docente, o que configura o nível de atratividade da carreira para quem nela se

encontra e para os jovens que pretendem ingressar na profissão. Também é verdade que as difíceis condições de trabalho dos professores concorrem negativamente para o desejável sucesso do sistema educativo, como refere o estudo de Alfredo e Barbosa (2025). No contexto de Angola, a realidade sobre as condições de trabalho tem recorrentemente figurado na agenda das lutas do SINPROF, que formal e publicamente denuncia a sua falta como uma das causas das greves dos professores, como se observa, por exemplo, na Declaração de greve de 19 de abril de 2021.

Nesta perspetiva, assinala-se o facto de em Angola ainda existir em “muitas escolas o excessivo número de alunos numa clara violação do texto da Circular n.º 5/2012, exarada superiormente por Sua Excelência Ministro da Educação que orienta 45 alunos no máximo por turma”, ainda refere a necessidade de “alteração da legislação sobre a transição automática na 1.ª, 3.ª e 5.ª classe, bem como a monodocência na 5.ª e 6.ª classe que deverá retornar à 4.ª classe”, a “distribuição equitativa e atempada do material didático, principalmente no ensino primário”, a “melhoria das condições de trabalho nas escolas, construção de mais escolas que obedeçam às normas convencionalmente estabelecidas e que estejam próximas das comunidades” (SINPROF, 2013). Estas questões têm, infelizmente, transitado de ano a ano académico, como se verifica no Caderno de Reivindicação de 2025 que enfatiza a necessidade de se “melhorar as condições de trabalho do professor nas escolas” e da “distribuição atempada dos manuais escolares aos alunos do ensino primário” (SINPROF, 2025).

Note-se que as recorrentes reivindicações dos professores relativas às condições de trabalho, além de serem de ordem estrutural ou da falta de dignidade das escolas, também têm muito a ver com o facto destas muitas vezes albergarem nas turmas mais do que estabelecido por lei – chegando muitas vezes a 70 ou 100 alunos por turma – o que, certamente, dificulta o trabalho do professor e do processo de ensino/aprendizagem. Acresce-se a insuficiente produção e distribuição do material didático, sobretudo livros para os alunos do ensino primário, e os poucos que se distribuem, geralmente, chegam com atraso às escolas, muitas vezes depois de se iniciar o ano académico. Isto revela o nível de importância que se confere à educação e ao ensino, como reflexo da projeção que se pretende desenhar para o contexto educacional de Angola. Como referem Tardif e Lessard (2009), as condições de trabalho envolvem um conjunto de variáveis que refletem a necessidade de um país, que podem traduzir-se “em indicadores gerais como o número de horas trabalhadas, ao tamanho das classes e os salários” (p. 112). Quanto à remuneração, considera-se igualmente pressuposto indispensável à atratividade da docência, como se aborda a seguir.

Remuneração dos professores

Segundo o Decreto Presidencial n.º 116/23, que aprova o Estatuto Remuneratório da Carreira dos Agentes da Educação, a remuneração integra o vencimento (salário)-base mensal, subsídios e prestações sociais (artigo 3.º). O vencimento-base mensal é atribuído de acordo com a categoria em que se encontra inserido o professor no quadro do pessoal docente e por vezes não correspondente às suas habilitações literárias nem o tempo de serviço. Independentemente desse desfasamento, o referido decreto assinala que ao professor assiste-lhe o direito a subsídios de docência, que corresponde a 5% do salário-base, de risco (igualmente 5% do salário-base), de atavio (igualmente 5% do salário-base), de dedicação exclusiva (igualmente 5% do salário-base), subsídio especial de gratificação

(igualmente 5%, que se atribuí apenas a agentes da educação do 10.º, 11.º, 12.º e 13.º graus, que se encontram na carreira técnica média) e o subsídio de diuturnidade (3% do salário-base). Acresce-se à lista os prémios de frequência, que se atribuem mensalmente a todos os profissionais e corresponde a 12,5% do salário-base, e de exame que corresponde a 30% do salário-base, sendo que ambos se atribuem uma só vez no fim do ano académico (artigos 4.º, 5.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º, 11.º, 12.º e 13.º).

O Estatuto da Carreira Remuneratória refere ainda, para cada nível, remunerações específicas que se enquadram em grupos. Para um Educador de Infância fixam-se três grupos, sendo que ao primeiro, com salário-base mais alto, compõem os Técnicos Superiores de categoria de nível I, do 1.º, 2.º e 3.º graus. Seguem-se o Técnico, que se encontra enquadrado nas categorias de nível I, do 4.º, 5.º e 6.º graus, e o Técnico Médio, enquadrado no nível II do 1.º ao 6.º grau. Ainda se refere nesse nível um grupo específico, o de Auxiliar da Ação Educativa, cujas categorias partem do 1.º ao 3.º grau.

Observe-se que para quem é professor na categoria de Agente da Educação Diplomado, tem salário-base superior em relação ao que se encontra na categoria dos grupos anteriormente referidos. Ainda assim, quem esteja na docência como Agente da Educação Diplomado pode estar enquadrado no nível de Técnico Superior, do 1.º ao 6.º grau, de Técnico, do 7.º ao 9.º grau, ou de Técnico Médio, do 10.º ao 13.º grau. Outra categoria é a de Professor Auxiliar, que dispõe o 1.º ao 3.º grau.

Portanto, deve realçar-se que a sequência com que se apresentam os grupos por categorias profissionais reflete a importância dos salários do mais alto ao baixo. Sendo que os cálculos dos mesmos obedecem a uma tabela indiciária que estabelece o número do índice e, neste caso, quanto maior for o número de índice, mais alto é o salário. A esse propósito, e para efeito exemplificativo, procede-se à demonstração com base no Decreto Presidencial n.º 129/22, conforme os quadros 3 e 4, que se seguem.

Quadro 3 – Tabela Indiciária do Educador de Infância e Auxiliadores da Ação Educativa

Grupo pessoal		Carreira/Categoria	Índice
Educador de Infância	Técnico Superior	Educador de Infância de Nível I do 1.º Grau	840
		Educador de Infância de Nível I do 2.º Grau	760
		Educador de Infância de Nível I do 3.º Grau	680
	Técnico	Educador de Infância de Nível I do 4.º Grau	540
		Educador de Infância de Nível I do 5.º Grau	480
		Educador de Infância de Nível I do 6.º Grau	420
	Técnico Médio	Educador de Infância de Nível II do 1.º Grau	340
		Educador de Infância de Nível II do 2.º Grau	320
		Educador de Infância de Nível II do 3.º Grau	300
		Educador de Infância de Nível II do 4.º Grau	280
		Educador de Infância de Nível II do 5.º Grau	260
		Educador de Infância de Nível II do 6.º Grau	240
Auxiliar da ação educativa		Auxiliar da Acção Educativa do 1.º Grau	240
		Auxiliar da Acção Educativa do 2.º Grau	220
		Auxiliar da Acção Educativa do 3.º Grau	200

Fonte: Decreto Presidencial n.º 129/22

Quadro 4 – Tabela Indiciária do Educador dos Professores do Ensino Primário e Secundário

Grupo pessoal		Carreira/Categoria	Índice
Professor do Ensino Primário e Secundário Diplomado	Técnico Superior	Professor do Ensino Primário e Secundário do 1.º Grau	960
		Professor do Ensino Primário e Secundário do 2.º Grau	900
		Professor do Ensino Primário e Secundário do 3.º Grau	840
		Professor do Ensino Primário e Secundário do 4.º Grau	760
		Professor do Ensino Primário e Secundário do 5.º Grau	680
		Professor do Ensino Primário e Secundário do 6.º Grau	600
	Técnico	Professor do Ensino Primário e Secundário do 7.º Grau	540
		Professor do Ensino Primário e Secundário do 8.º Grau	480
		Professor do Ensino Primário e Secundário do 9.º Grau	420
	Técnico Médio	Professor do Ensino Primário e Secundário do 10.º Grau	340
		Professor do Ensino Primário e Secundário do 11.º Grau	320
		Professor do Ensino Primário e Secundário do 12.º Grau	300
		Professor do Ensino Primário e Secundário do 13.º Grau	280
Professor Auxiliar	Professor Auxiliar do 1.º Grau		240
	Professor Auxiliar do 2.º Grau		220
	Professor Auxiliar do 4.º Grau		200

Fonte: Decreto Presidencial n.º 129/22.

Verifica-se que a instituição do Estatuto Remuneratório dos Agentes da Educação teve algum impulso do SINPROF. Note que um ano antes do surgimento deste estatuto, o secretariado nacional do sindicato, na mensagem de 1 de maio de 2022, dirigida aos profissionais da educação, em alusão às comemorações do dia internacional do trabalhador, assinalava as alterações feitas ao Estatuto Remuneratório e à atribuição dos devidos subsídios como preocupação levada à entidade patronal. Na altura, o SINPROF fez “chegar ao Executivo [angolano] uma proposta de Estatuto Remuneratório e de subsídios” (s/p).

O sindicato dizia estar preocupado e disponível a contribuir para a melhoria da qualidade da educação em Angola, por entender que essa melhoria ocorre, entre outros aspetos, considerando a implementação de “um regime de exclusividade do Professor, com subsídio de exclusividade que não seja inferior a 50% sobre o seu vencimento base, podendo ser optativo. O Professor em regime de exclusividade teria o seu tempo e a sua vida dedicada à escola e ao aluno” (s/p). O que parece não ter sido anuído pela gestão central.

Veja que as reivindicações de 2013, apontavam para a necessidade da “requalificação salarial automática e anual”, “implementação dos subsídios em falta, segundo o Decreto Executivo Conjunto n.º 12/96 de 8 de Maio (Atavio 3%, Transporte 5%, Alimentação 5%, Docência 8%, Exposição indirecta aos agentes biológico, químicos e físicos 5%)”, “implementação do subsídio de isolamento, nos termos do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto n.º 12/03 de 8 de Abril”, sobre o “pagamento do subsídio de férias em tempo útil, de acordo com o n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 10/94 de 24 de Junho, e com o artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 21-A/94 de 16 de Dezembro” e um “Salário digno e compatível ao custo de vida actual”. Nesse ano, o SINPROF (2013) faz ainda saber que a entidade patronal estava em dívida com os professores, assim como apelava a consideração da necessidade de se

corrigirem as irregularidades sobre os professores a) “que exercem os cargos de direcção e chefia, oficialmente nomeados pela entidade competente”, b) “que aguardam a criação oficial da escola e/ou consequente nomeação para os cargos”, c) “que exercem coordenação de classe no ensino primário, mas estão excluídos”.

Se é verdade que a valorização da profissão docente tem que ver também com uma digna remuneração e à altura do custo de vida, não é menos verdade que os professores não se inquietem diante da não satisfação às suas reivindicações. Por isso, não tendo sido ultrapassadas todas as reivindicações anteriormente apresentadas, em 2019 surge um novo Caderno de Reivindicações que aponta, sobretudo, para a necessidade de “aprovação de um regime de subsídios que atraia e motive professores capacitados e qualificados para se fixarem nas zonas rurais e no ensino primário” e “pagamento de subsídios de chefia aos Coordenadores de Curso, Classe, Disciplina e de Turno”. Posto isto, decorridos 6 (seis) anos, em 2025, o SINPROF surge com um outro Caderno de Reivindicações, no qual constam reclamações sobre “o pagamento do subsídio de férias em folha separada e o décimo terceiro salário em parcela única”, o “pagamento do prémio de exame aos detentores de cargos de direcção e chefia”, “dotar todas as escolas de orçamento próprio, tendo como fonte o OGE (Orçamento Geral do Estado)”, “reajustar o salário do professor e face as assimetrias com categorias profissionais homólogas” e “estimular os professores que trabalham com mais de um horário, com carga lectiva superior a estabelecida, com várias classes e em vários períodos, com um subsídio de 30% sobre o samário base”.

Diante deste cenário, é evidente que a luta por uma remuneração digna continue a figurar da agenda do sindicalismo docente, sendo que se trata de uma luta tenaz, pois a remuneração, ainda que não exclusiva à atratividade, confere importante incentivo à profissionalidade dos professores (Britto, 2019; Britto; Waltenberg, 2021).

Considerações finais

Partiu-se de uma pesquisa de análise documental da qual se produziu este texto, cujo objetivo foi o de verificar em que medida as políticas de valorização dos professores do subsistema do ensino geral, traduzidas na carreira docente, nas condições de trabalho e na remuneração dos professores, se articulam não apenas entre si, mas também com o que tem marcado o posicionamento do Sindicato Nacional dos Professores – SINPROF, nos últimos tempos. Com efeito, foi analisada a legislação que se refere ao estatuto da carreira, da remuneração dos agentes da educação, das condições de trabalho e dos documentos sobre o sindicalismo dos professores de que integram três Cadernos de Reivindicação, produzidos no período intervalar de 6 anos (2013, 2019 e 2025).

O artigo ao referir a Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino, considerou-o o referencial sobre o qual transita a compreensão inicial dos normativos em foco, ao destacar a formação de professores e a valorização da profissão de docência em Angola. Esse percorrer permitiu a que as questões relativas à carreira docente, às condições de trabalho e à remuneração, analisadas em diplomas próprios, fossem exploradas de maneira autónoma e, quando necessário, comparadas. Foi assim que se produziram elementos de compreensão do objeto de estudo, discutidos à luz dos variados posicionamentos do SINPROF sobre a valorização e a atratividade da profissão docente.

De certa forma, constatou-se que a progressão normativa, que também assinala a importância da profissão docente, justifica-se pela garantia da descrição sobre o que deve constituir a dimensão das condições de trabalho para o exercício da atividade docente, da progressão na carreira docente e da promoção da remuneração. Mas também se constatou que o progresso que se verifica a nível do quadro legal terá, em certa medida, ocorrido em decorrência das constantes ações ou pressões do SINPROF à gestão central da educação, que, apesar de configurarem um ganho resultante das suas lutas, ainda assim, do ponto de vista concreto, ainda prevalecem as resistências ao cumprimento efetivo das reivindicações dos professores. Quer isto dizer que se verificam nos Cadernos de Reivindicação do SINPROF reiteradas reivindicações e tendências de prenúncios de greves como de pressão dos professores representados pelo seu sindicato. Sendo, com isso, possível perceber que a luta sindical contra a desvalorização da profissão docente afigura-se permanente, pois a garantia das condições de trabalho, a regular promoção dos professores e o asseguramento de uma remuneração compatível à dimensão da profissão e ao custo de vida, refletem a importância da valorização e da atratividade da profissão docente em Angola, e, além do mais, constituem elementos que, geralmente, se ressaltam como de aceitação social da profissão docente.

Referências

AFONSO, N. **Investigação naturalista em educação**: um guia prático e crítico. V.N. Gaia: Fundação Manuel Leão, 2014.

ALFREDO, F.; BARBOSA, A. Atratividade da docência no Brasil: um estudo a partir da produção de teses e dissertações. **Revista Indagatio Didactica**, v. 17, n. 2, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.34624/id.v17i2.39336>. Acesso em: 27 jan. 2026.

ALFREDO, F. **Avaliação das aprendizagens**: política, concepções e práticas na formação de professores em Angola. Rio de Janeiro: Outras Letras, 2014.

ANGOLA. Lei n.º 17/16, de 7 de outubro de 2016. Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino, estabelece os princípios e as bases gerais do Sistema de Educação e Ensino. **Diário da República**, n.º 170, 2016. Disponível em: <https://lex.ao/docs/assembleia-nacional/2016/lei-n-o-17-16-de-07-de-outubro/> Acesso em: 27 jan. 2026.

ANGOLA. Decreto Presidencial n.º 160/18, de 3 de julho de 2018. Aprova o Estatuto da Carreira dos Agentes de Educação. **Diário da República**, n.º 95, 2018. Disponível em: <https://lex.ao/docs/presidente-da-republica/2018/decreto-presidencial-n-o-160-18-de-03-de-julho/> Acesso em: 27 jan. 2026.

ANGOLA. Decreto Presidencial n.º 276/19, de 6 de setembro. Aprova o regime jurídico do subsistema de ensino geral. **Diário da República**, n.º 170, 2019. Disponível em: <https://lex.ao/docs/presidente-da-republica/2019/decreto-presidencial-n-o-276-19-de-06-de-setembro/> Acesso em: 27 jan. 2026.

ANGOLA. Lei n.º 32/20, de 12 de agosto de 2020, que altera a Lei n.º 17/16, de 7 de outubro - Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino. **Diário da República**, n.º 123, 2020a. Disponível em: <https://lex.ao/docs/assembleia-nacional/2020/lei-n-o-32-20-de-12-de-agosto/> Acesso em: 27 jan. 2026.

ANGOLA. Decreto Presidencial n.º 273/20, de 21 de outubro de 2020. Aprova o regime jurídico da formação de professores do ensino primário e de professores do ensino secundário. **Diário da República**, n.º 168, 2020b. Disponível em: <https://lex.ao/docs/presidente-da-republica/2020/decreto-presidencial-n-o-273-20-de-21-de-outubro/> Acesso em: 27 jan. 2026.

ANGOLA. Decreto n.º 3/08, de 4 de março de 2008. Aprova o Estatuto Orgânico da Carreira dos Docentes do Ensino Primário e Secundário, Técnicos Pedagógico e Especialistas de Administração da Educação. **Diário da República**, n.º 40, 2008. <https://lex.ao/docs/conselho-de-ministros/2008/decreto-n-o-3-08-de-04-de-marco/> Acesso em: 12 jul. 2026.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3.ª ed. rev. Atual. Lisboa: edições 70, 2008.

BAXE, H.; FERNANDO, M.; PAXE, P. **Ensino Primário em Angola**: formação, actuação e identidade dos professores. Luanda: Rede Angola da Sociedade, 2016.

BRITTO, A. **Determinantes da atratividade da carreira docente na Educação Básica**: estrutura, progressão e remuneração. Niretói. 2019. Tese (Doutoramento em Economia) – Faculdade de Economia, Universidade Federal Fluminense, 2019. Disponível em: https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/27444/VERS%c3%83O%20TESE%20DEP%c3%93SITO_Ariana%20Britto.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 27 jan. 2026.

BRITTO, A.; WALTENBERG, F. Atratividade da carreira de professor da educação básica pública no Brasil. **Centro de Estudos sobre Desigualdade e desenvolvimento** - CEDE, Informe de política pública, 2021. Disponível em: <https://www.ie.ufrj.br/images/IE/grupos/cede/2021/publica%C3%A7%C3%B5es/informes%20de%20pol%C3%ADtica%20p%C3%BAblica/IPP-001-BRITTO-A-WALTENBERG-F.-2021.-Atratividade-da-carreira-de-professor-da-Educacao-Basica-publica-no-Brasil.pdf> Acesso em: 27 jan. 2026.

CAVACO, M. Ofício do professor. In: NÓVOA, A. (Org.). **Profissão professor**. Porto: Porto editora, 1999. p. 155-191.

COSME, A. **Ser professor**: a acção docente como uma acção de interlocução qualificada. Oliveira de Azeméis: Livpsic, 2009.

DAY, Ch. **Desenvolvimento profissional de professores**: os desafios da aprendizagem permanente. Porto: Porto editora, 2001.

DELORS, J. **Educação**: um tesouro a descobrir. 7.ª ed. rev. São Paulo: Cortez, 2012.

ESTEVES, J. Mudanças sociais e função docente. In: NÓVOA, A. (Org.). **Profissão professor**. Porto: Porto editora, 1999. p. 93-124.

FERREIRA, N. (Org.). **Formação continuada e gestão da educação**. 2.ª ed. São Paulo: Cortez, 2006.

FORMOSINHO, J.; MACHADO, J.; MESQUITA, E. **Formação, trabalho e aprendizagem**: tradição e inovação nas práticas docentes. Lisboa: Sílabo, 2015.

IMBERNÓN, F. **Formação docente e profissional**: formar-se para a mudança e a incerteza. 9.ª ed. São Paulo: Cortez, 2011.

MORIN, E. **Ensinar a viver**: manifesto para mudar a educação. Porto Alegre: Sulina, 2015.

NÓVOA, A. (Org.). **Vidas de professores**. Porto: Porto editora, 2007.

PAQUAY L.; PERRENOUD, Ph.; ALTET, M.; CHARLIER, É. **Formando professores profissionais**. Quais estratégias? Quais competências? 2.^a ed. Porto Alegre: Artmed, 2001.

QUIVY, R.; CAMPEANHOUDT, L. **Manual de investigação em ciências sociais**. Lisboa: Gradiva, 2013.

SINPROF. **Caderno Reivindicativo**, n.º 06/GP-SINPROF/3013, de 1 de agosto, Luanda, 2013.

SINPROF. **Caderno Reivindicativo**, n.º 054/GP/SINPROF/2019, de 23 de outubro, Luanda, 2019.

SINPROF. **Declaração de Greve**. 19 de abril, 2021.

SINPROF. **Remessa do Caderno Reivindicativo**, Ofício n.º 007/GP-SINPROF/2025, de 16 de julho, Luanda, 2025.

SOARES, C. **Análise descritiva qualitativa**. Curitiba: CRV, 2022.

TARDIF, M.; LESSARD, Cl. **O trabalho docente**: elementos para uma teoria como profissão de interações humanas. 5.^a ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

Francisco Caloia Hombo Alfredo é Doutor em ciências da educação, na especialidade de política educativa, pela Universidade do Minho. Pós-Doutor em educação, pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC Campinas). Mestre em educação, na área da avaliação, pela PUC Campinas. Pós-Graduado em Docência Superior, pela Universidade Gama Filho, RJ. Professor dos cursos de Graduação e Pós-Graduação em educação, do Instituto Superior de Ciências da Educação da Huíla (ISCED-Huíla), Departamento de Ensino e Investigação em Ciências Sociais e Educação. Pesquisador externo do Centro de Investigação em Educação da Universidade do Minho e Pesquisador do Laboratório de Observação e Estudos Descritos - LOED/UNESP.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1570-3679>

E-mail: francisco.alfredo@isced-huila.edu.ao

Recebido em 27 de janeiro de 2026

Aprovado em 14 de março de 2026

Editora responsável: Theresa Adrião

