

A carreira docente do Ensino Superior em Angola: provimento e avaliação do desempenho

Resumo: A preocupação com as políticas e práticas sobre a carreira docente do ensino superior resulta de questionamentos da sociedade a respeito da qualidade do ensino que, com frequência, culpabiliza-se a “matéria-prima” e o “produto”, escassamente é questionado o processo. O presente estudo objetiva por este motivo, compreender as opções de administração e da gestão das IES, relativamente ao provimento e à avaliação de desempenho docente e sua influência na eficácia da carreira. Duas investigações de doutoramento (2008-2013) levadas a cabo pelos autores, focalizando o provimento docente na Universidade Pública de Angola e a avaliação institucional na Universidade Agostinho Neto constituíram a base da presente hermenêutica. Fez-se uma confrontação entre os normativos e teorias que sustentam o provimento e a avaliação de desempenho docente, tendo-se concluído que o reiterado apego às decisões legislativas abrandava a eficácia da carreira docente, devido à omissão de fundamentos históricos, enquanto identidade definidora dos atores.

Palavras-chave: Provimento docente. Avaliação de desempenho. Carreira docente. Políticas e práticas organizacionais.

The teaching career of Higher Education in Angola: performance provision and evaluation

Abstract: Concern about the policies and practices on the teaching career of higher education results from society's questions about the quality of education that often blames the “raw material” and the “product”, the process is rarely questioned. This study aims, therefore, to understand the options of administration and management of HEI, regarding the provision and evaluation of teaching performance and their influence on career effectiveness. Two PhD researches (2008-2013) carried out by the authors, focusing on teaching provision at the Angolan Public University and institutional evaluation at Agostinho Neto University were the basis of this hermeneutics. A confrontation was made between the norms and theories that support

Maria da Conceição Barbosa Rodrigues Mendes

Doutora em Educação (Universidade do Minho). Professora catedrática do Instituto Superior de Ciências da Educação da Universidade Katyavala Bwila (UKB), Benguela, Angola.

 orcid.org/0000-0003-4904-7056

 saobarbosa67@yahoo.com.br

Tuca Manuel

Doutor em Educação (Universidade do Minho). Professor Auxiliar do Instituto Superior de Ciências da Educação da Universidade Katyavala Bwila (UKB), Benguela, Angola.

 orcid.org/0000-0003-2150-6687


 tucamanuel12@yahoo.com.br

Recebido em 12/01/2020

Aceito em 21/01/2020

Publicado em 29/01/2020

eISSN 2675-1933

 [10.37853/pqe.e202001](https://doi.org/10.37853/pqe.e202001)



the provision and the evaluation of teaching performance, and it was concluded that the repeated adherence to legislative decisions slows down the effectiveness of the teaching career, due to the omission of historical foundations, as a defining identity of the teachers.

Keywords: Teaching provision. Performance evaluation. Teaching career. Organizational policies and practices.

La carrière d'enseignant de l'Enseignement Supérieur en Angola: évaluation des prestations et des performances

Résumé: Le souci des politiques et des pratiques sur la carrière d'enseignant de l'enseignement supérieur résulte des questions de la société concernant la qualité de l'enseignement, qui blâment souvent la «matière première» et le «produit», le processus est rarement remis en cause. Cette étude vise, pour cette raison, à comprendre les options d'administration et de gestion des EES, en relation avec la fourniture et l'évaluation des performances pédagogiques et son influence sur l'efficacité des carrières. Deux recherches doctorales (2008-2013) menées par les auteurs, axées sur le personnel enseignant de l'Universidade Pública de Angola et l'évaluation institutionnelle de l'Universidade Agostinho Neto, ont constitué la base de l'herméneutique actuelle. Il y a eu une confrontation entre les normes et les théories qui soutiennent la fourniture et l'évaluation des performances pédagogiques, et il a été conclu que l'attachement répété aux décisions législatives ralentit l'efficacité de la carrière d'enseignant, en raison de l'omission des fondements historiques, en tant qu'identité définissante des étudiants. acteurs.

Mots-clés: Offre d'enseignement. Évaluation des performances. Carrière d'enseignant. Politiques et pratiques organisationnelles.

1 Introdução

As dinâmicas contextuais em Angola têm colocado às instituições do ensino superior, tanto estatais como privadas, exigências e desafios elevados. É neste âmbito que são levantados questionamentos e preocupações relativamente à efetividade da

reforma educativa e à qualidade do ensino. No âmbito do Ensino Superior tem sido reconhecido o alcance de resultados, relativamente à evolução quantitativa, expressa na cobertura nacional, existindo, pelo menos, uma Instituição de Ensino Superior (IES) em cada uma das províncias do país. Os questionamentos começam relativamente à dimensão qualitativa do desempenho das instituições, bem como da relevância social dessas.

É neste quadro que a (re)formulação das políticas educativas ganha centralidade, substanciada por mudanças mais visíveis na revisão da legislação existente e na conceção de novos dispositivos que visam a regulação do subsistema de ensino superior. Esta realidade constitui, a partida, um campo de estudo interessante, porquanto são levantadas inquietações quanto aos fundamentos e lógicas subjacentes a essas decisões, bem como sobre a sua relevância, tanto para o desenvolvimento profissional como institucional.

O presente estudo procurou gerar a compreensão sobre a efectividade das mudanças legislativas da carreira docente, desocultando as opções de provimento e de avaliação formalizadas e praticadas, para perceber que elementos inovadores são incorporados visando promover a qualidade. A hermenêutica assenta quer seja na valorização histórica da carreira docente universitária, como nas racionalidades e dinâmicas instituídas para a avaliação de desempenho docente. Para o efeito, foi definido como foco o estatuto da carreira docente do ensino superior (ECDES) em Angola, a partir do qual foram coligidos os elementos estruturais e de conteúdo do estatuto com as demais normas conexas que sustentam a formalização e o funcionamento das IES no país.

É um estudo fundamentalmente descritivo-exploratório, de pendor qualitativo, que recorre à análise de normativos e à interpretação das percepções de alguns docentes e gestores académicos relativamente ao sentido e lógicas subjacentes ao promoimento na carreira e à avaliação do desempenho docente. No novo ECDES em Angola, apesar da objetividade dos indicadores relacionados com a aferição da produção científica, o provimento administrativo excepcional mantém a veteranaria e o sentido fragmentado da avaliação de desempenho, implícita à imprecisão de alguns critérios e desconexões na

estrutura de avaliação. A isso se acresce a fraca atratividade da carreira docente, o que constitui um factor de incentivo ao estabelecimento de vínculos laborais com mais de duas IES, contrapondo a “fidelidade” ao contrato em regime de tempo integral nas IES públicas.

O presente texto inicia com a descrição da gestão da carreira docente em Angola, incorporando reflexões ancoradas no percurso histórico e nos traços que o caracterizam. Segue-se uma abordagem ao provimento docente à luz dos imperativos formais e sua intermediação com as práticas historicamente experienciadas e assimiladas a partir das quatro versões do ECDES. O texto finaliza com a caracterização da avaliação do desempenho docente configurada no novo ECDES, focalizando os potenciais aspetos inovadores inerentes à promoção na carreira.

2 Gestão da carreira docente: breve referência histórica

4

Nos primórdios da existência e funcionamento do ensino superior de Angola independente, as linhas orientadoras da carreira docente expressavam uma lógica regulatória instrumental tendente a consolidar, ideologicamente, a revolução. Nesta fase (anos oitenta), o quadro docente era definido como “factor decisivo para o capaz desempenho da função social da Universidade”, a qual era “chamada a desempenhar um importantíssimo papel num País de opção socialista” (preâmbulo Decreto n.º 31/80, de 10 de abril) em contraposição ao capitalismo que havia colonizado o território.

Nessa altura a formação de quadros nacionais figurou entre os desafios mais elevados do setor da educação e, particularmente do ensino superior, baseado no ideal de que “a independência completa dum país mede-se também pelo peso que os nacionais ocupam no quadro docente universitário” (Decreto n.º 31/80, de 10 de abril, § 2). Com isto, conferir à carreira universitária a dignidade, a segurança e a seriedade necessárias era premente, sendo pretensão a captação das maiores capacidades intelectuais e investigativas.

Contudo, as exigências expressas no primeiro Estatuto da Carreira Docente Universitária após à proclamação da independência (Decreto n.º 31/80, de 10 de abril) indicavam em termos de grau académico, um certo desalinhamento face à missão. A

escassez de efetivose a abertura para a admissão no quadro docente de candidatos com nível acadêmico de graduação e equiparados constituía uma realidade. Assim, para a contratação e enquadramento de candidatos na carreira docente universitária, exceto para as categorias de professor e de professor agregado, que evocava o grau de doutor, era válido o grau de licenciatura para monitores e assistentes. Tal situação retrocede na versão subsequente do ECDES de 1989 que passou a generalizar o grau de licenciatura para todos as categorias. Para os primeiros, a reconhecida capacidade pedagógica e científica constituía o critério subsequente, ao passo que, para as duas últimas categorias, a frequência do 4.º e 3.º anos do curso, bem como a obtenção de treze valores de média geral e quinze valores de média em unidades curriculares de especialidade estavam definidos como critérios alternativos.

Neste período, foi apontada a situação relativa à pouco atratividade da carreira docente, bem como a necessidade premente de superação acadêmica e profissional dos profissionais para, deste modo, atrair e reter quadros qualificados que pudessem estar à altura das exigências da universidade. Em 1983, esta situação foi reconhecida como um dos maiores problemas vivenciado pela universidade angolana, como dá conta o seguinte fragmento:

[...] ao nível do Ensino Superior é extremamente acutilante o problema de actualização de conhecimentos e da pós-graduação, uma vez que, nos termos actuais, o professor universitário sente a cristalização dos seus conhecimentos, a sua desactualização em relação às grandes conquistas da Ciência e da Técnica e a impossibilidade de prosseguir a sua formação (MED, 1984, p.13).

A insuficiência de quadros, em termos quantitativos e qualitativos, levou o Governo Angolano a fazer recurso à cooperação estrangeira, a qual foi utilizada de forma significativa pelo Ministério da Educação (MED) desde 1978 (MED, 1984), o que viria a colocar, de modo particular, a universidade numa situação de excessiva dependência. A maioria das unidades curriculares era assegurada por docentes estrangeiros. Em 1984/85 o contingente de docentes cooperantes atingiu um universo de 207 docentes em regime integral, cerca de 64% (MED, 1984, p.13; Fundação Calouste Gulbenkian, 1987, p.35).

A situação de dependência não deixou de representar um risco ao normal funcionamento das IES, o que foi mais marcante em 1982/83, como consequência das

dificuldades de alojamento, gerando alguma incapacidade para aumentar o contingente de docentes estrangeiros nos diversos níveis de ensino.

Em 1992 com a liberalização da economia, o ensino superior começou a registrar, igualmente, a admissão de entes privados na sua promoção, a exemplo da criação da Universidade Católica de Angola¹ de que se seguiram outras IES privadas. Isto passou a representar uma certa pressão, em termos de aliciamento de vários vínculos de prestação de serviço docente.

A partir do ano 2000, verifica-se uma nova fase de desenvolvimento da única universidade pública, no plano institucional, o que concretizou a expansão territorial da Universidade Agostinho Neto (UAN), mediante o estabelecimento dos designados polos universitários. Coloca-se em evidência um processo de adaptação da UAN ao ambiente no qual se encontrava inserida. Procura-se dar resposta aos supremos interesses do Estado, relativamente ao ensino superior e à formação de quadros desse nível e à reconstrução nacional. Sobressaia imagem de uma universidade voltada para atender a sua missão social induzida por processos isomórficos. Estes são entendidos como processos de homogeneização das organizações (DiMaggio & Powell, 1999).

Percebe-se que, como escreve Silva (2009, p.9), a UAN enquanto “instituição dotada de história, que confirma a sua importância social desde a sua criação e ao longo dos tempos”, pode ser reconhecida como ‘mãe das universidades’ públicas em Angola. O reconhecimento social da importância do ensino superior, a experiência e a maturidade alcançadas, a revisão e o reforço dos instrumentos legais, normas e procedimentos que permitem elevar a eficiência de gestão e a materialização dos objetivos do setor, situam-se entre as potencialidades do ensino superior. Num contexto em que a formação integral da população é tida como vetor fundamental para a melhoria da qualidade de vida e do desenvolvimento humano no plano nacional, para o biénio 2010-2011 foi considerado como objetivo prioritário do setor:

[...] melhorar de forma significativa a qualidade do ensino superior através da consolidação da visão estratégica de desenvolvimento, do reforço da base jurídico-institucional e dos recursos

¹ Universidade Católica de Angola - Decreto n.º 38-A/92; Diário da República - Suplemento de 07 de agosto.

humanos, financeiros e materiais, bem como da promoção da atividade acadêmica e pedagógica e expansão da rede de instituições de ensino superior (Lei n.º 1/10, de 15 de janeiro).

A multiplicação de IES privadas foi exercendo influência no contexto de intervenção das IES públicas. Na generalidade, as IES privadas operam sem um corpo docente próprio o que remete as IES públicas numa situação de partilha involuntária do reduzido corpo docente disponível, devido à fraca atratividade da carreira docente nessas. Uma situação que, ainda em 2011 foi assinalada como um problema adicional para o ensino superior em Angola (Decreto Presidencial n.º 201/11, de 20 de julho). Evoca-se neste quadro, a observância de pressupostos de qualidade em educação como um dos desafios do ES em Angola. Essa questão pode ser enquadrada nas abordagens sobre o “quase-mercado educacional”, onde a educação e os conhecimentos tendem a ser uma “quase-mercadoria” para uso do indivíduo e dos grupos dos clientes ou consumidores que a podem possuir (Dias Sobrinho, 2003, p.100).

Este quadro tende a tornar-se mais crítico, numa realidade marcada pela escassez de pessoal qualificado, situação que tem criado cenários propícios para a perda de qualidade, particularmente do ensino. Não são poucas as vezes, em que as instituições se veem obrigadas a funcionar com “verdadeiros tarefeiros, tendo que leccionar disciplinas para as quais não têm uma apetência especial” (Garcia, 2001, p.34) e, no mínimo preparação adequada.

Na realidade angolana, este panorama de redução da qualidade está intimamente relacionado, quer seja com a imprecisão da administração das IES, como também com a fraca atratividade da carreira em termos de *status* profissional e sócioeconômico dos docentes. Estes que “se dispersam por actividadeslectivas em mais de uma instituição, não restando tempo para se dedicarem à investigação e desenvolvimento” (Decreto Presidencial n.º 201/11, de 20 de julho, § 1).

Apesar de a norma estabelecer e exigir contratualmente para o vínculo de “docente efectivo em tempo integral” o contrário dessa experiência, a «competição por docentes» entre IES traz consigo um fenómeno de «proletarização» (Silva, 2012, p.208, aspas do autor), dos docentes. Estes acabam por exercer a sua atividade profissional em mais de uma instituição, sem grandes preocupações com a qualidade, prática que contribui para colocar em contraponto a sua competência científica e a qualidade do

ensino ministrado.

A gestão das IES assente no modelo decisional racional de pendor legislativo tem sugerido à tutela a regulação e a manutenção do controlo através de normativos, como procurou-se reforçar em sede do atual ECDES. Esse estabelece (artigo 47.º, Decreto Presidencial n.º 191/18, de 8 de agosto) duas variantes de regime de vínculo docente (tempo integral, com ou sem dedicação exclusiva, e tempo parcial), subvalorizando os parâmetros de mobilidade docente sujeitos às táticas dos atores. Essas são o resultado da exploração das “zonas de incerteza” enquanto processo de socialização institucional.

Mendes (2013) explica que as zonas de incerteza configuram-se como campo propício para o uso do poder, dado que os intervenientes tenderão a explorar essa zona, procurando salvaguardar os seus interesses. Como refere (Crozier, 1981), a multiplicação das regras impessoais e do desenvolvimento da centralização, nem sempre, permite eliminar todas as fontes de incerteza implícitas às dinâmicas organizacionais.

8

A inclusão de penalizações, em caso de violação (artigos 39.º e 50.º (Decreto Presidencial n.º 191/18, de 8 de agosto) não constitui uma decisão nova, pois em Decreto n.º 90/09, de 15 de dezembro estabeleceu-se o seguinte: “é vedada ao docente a colaboração em mais de uma instituição de ensino ou de outra natureza, para além da instituição onde é efectivo” (§ 3, artigo 96.º). Será a insuficiência de articulação dos modelos decisionais no âmbito da gestão das IES, a fonte da fragmentação e da anomia (ausência de normas claras que comprometam os atores) que mitigam o provimento e a avaliação e o desempenho docente.

Estas limitações são reconhecidas como universais e encaixam-se no quadro de crises da educação superior nos países em desenvolvimento, como descreve Neave e Van Vugh (1994). São apontados os fatores de ineficiência interna que têm influenciado o provimento e a avaliação de desempenho docente, nomeadamente: (i) os elevados custos por formando que tendem a sugerir a simplificação da formação em nome da eficiência e eficácia de gestão financeira financeira; (ii) a duração da formação que se pretende alongar, como se mais tempo na escola significasse mais conhecimento, sem articular com a trajetória sócio-profissional e académica dos docentes. A ineficiência

externa é expressa, essencialmente em dois aspetos: (i) pouca absorção dos graduados pelo mercado do trabalho, levando o Estado a assumir-se como o principal empregador. São gerados desequilíbrios na aferição da quantidade e do tipo de graduações face aos empregos disponíveis; (ii) incidência de matriculados com o estatuto de estudante-trabalhador, o que tem complexificado a aferição da eficácia das instituições de ensino quanto às saídas.

Deste modo, para além das abordagens de que a degradação da qualidade da educação superior no contexto africano tem sido notificada como resultado dos desequilíbrios entre o aumento do número de estudantes e as disponibilidades financeiras (Sarua, 2012), têm sido pouco compreendidas e assimiladas as consequências do mimetismo institucional da administração e gestão nas IES em Angola. Esse quadro decorre da adoção parcial ou fragmentada da articulação dos modelos decisoriais quanto ao provimento de carreira e à avaliação de desempenho docente.

As descrições evidenciadas, seja na dimensão das normas como das práticas, confirmam que ao longo da sua história em, precisamente, meio século, o ensino superior em Angola, reflete uma construção marcada por realidades diversas. Em muitos casos, carregadas de adversidades, as quais, embora identificadas como obstáculos difíceis de transpor, não foram suficientes para travar a aspiração tão nobre do Estado emanado de um povo ávido da sua soberania.

3 O provimento docente no Ensino Superior à luz da prescrição formal em Angola

Seja na perspectiva da nomeação para o exercício de cargo público, como na disposição oficial ou administrativa, o provimento docente configura-se nas instituições públicas do ensino superior em Angola, como uma emanção da regra do funcionalismo público e da profissionalidade docente. Tal ocorre de forma combinada, independentemente da sobredeterminação histórica da primeira sobre a segunda. Esta realidade vem sendo percebida pelo abrandamento de indicadores, nos normativos, que sustentam o desenvolvimento da profissionalidade docente, enquanto “identidade profissional construída nas ações do professor e à luz das demandas sociais internas e externas à escola” (Gorzoni & Davis, 2017, p.1396). A aferição torna-se tendencialmente

complexa devido à natureza dinâmica desses indicadores.

O facto de o processo de admissão e gradação docente sujeitarem-se à existência de vagas no sistema integrado de gestão financeira do Estado, tornou a regra do funcionalismo público determinista na gestão da carreira docente universitária em Angola. Embora as condicionantes internas e externas às instituições do ensino superior sugerissem a ampliação ou a diversificação do quadro docente, é em sede das disposições da administração pública do Estado que tal pretensão ocorre. Raramente é sustentado por indicadores de desenvolvimento do profissionalismo especializado que, segundo Weber (1999, p.518), “origina-se em seus aspetos formais, mas não no conteúdo”. Tudo porque as gerações precedentes de docentes, subsumidas em indicadores estáticos como o grau académico e o tempo de serviço, procuravam resguardar-se nos aspetos formais dos decretos. Escusavam-se de suprir a prescrição de conteúdo especializado, a exemplo da produção científica, porque a veteranaria e os títulos académicos davam algum jeito para a gradação nas categorias.

Em 1975 registrou-se no Ensino Superior, um recuo legislativo sustentado pelo Decreto-Lei n.º 147/75, de 28 de outubro, com a justificativa de evitar correr risco de balcanização de Angola, pois em Decreto-Lei n.º 86/75, de 5 de junho, o Estado colonial português havia instituído três universidades (Luanda, Huambo e Lubango). Entendia-se que o provimento com docentes qualificados para as três universidades podia pôr em risco a missão da Universidade, quando para uma anterior recorria-se a juniores e monitores. Ou seja, apesar do determinismo ideológica de expandir a educação universitária, para satisfazer os colonos no território, a essência dos estudos universitários de 1962 era mantida dando prioridade a “cursos correspondentes aos domínios de actividade onde se verifique maior carência de pessoal habilitado com cursos superiores” (artigo 7.º, Decreto-Lei n.º 44530/62, de 21 de agosto), diferentemente da missão de diplomar.

A nacionalização do ensino superior com a transformação da Universidade de Luanda em Universidade de Angola provida, igualmente, por um estatuto autonómico da carreira docente, mediante o Decreto n.º 31/80, de 10 de abril, como consequência da proclamação da independência nacional, terá procurado sustentar a essência desse tipo

de instituição. No entanto, o Despacho S/Nº/76, de 25 de outubro ao estabelecer o provimento automático de quadros juniores da universidade para desempenhar cargos seniores, substituindo os quadros coloniais, saídos em decorrência da guerra, terá iniciado a balcanização anteriormente receada. O tempo de serviço e a licenciatura começaram a ser proeminentes para todas as categorias. Abrandá-se, de certa forma, a evocação da investigação científica.

A universidade passou a tutelar o ensino superior nacional mais no âmbito da lógica de confiança institucional, porque o avistamento nessa, da representação das funções substantivas da universidade passou a desvelar-se problemático. Apesar de na perspectiva da consolidação revolucionária e na democratização do ensino configurar-se numa espécie de *manus* longa da escolarização geral.

Quanto ao tempo de serviço, do artigo 14.º ao 16.º do ECDES em Decreto n.º 55/89, de 20 de setembro, indicava claramente que cinco, oito e dez anos depois de obter o grau de licenciatura, o docente podia ser promovido, respetivamente a professor titular, a associado e a auxiliar. Se para o titular e para o associado requeria-se a publicação de trabalhos científicos e didáticos, ao auxiliar estabelecia-se o cumprimento com competência das “funções estabelecidas na categoria precedente” (alínea b, artigo 16.º). Os indicadores de desempenho científico não eram objetivamente expressos em termos de qualidade e de quantidade, bastava a generalização: “ter publicado trabalhos científicos e didáticos”. Uma realidade que perdurou e senão mesmo aprofundou-se em termos de imprecisão de indicadores ao estabelecer telegraficamente a expressão: “ter contribuído para o avanço do conhecimento científico na sua área (artigo 11.º e 12.º, Decreto n.º 3/95, de 24 de março).

A assimilação organizacional do designado “regime excepcional” (capítulo V, Decreto n.º 55/89, de 20 de setembro) para a nomeação de professores (artigo 27.º) terá sido, para além do Despacho S/Nº/76, de 25, de outubro, a outra fonte dos paradoxos do provimento docente do ensino superior em Angola. A interpretação, por parte dos atores foi, tendencialmente, legítima em justificar desvios e omissões que punham em causa o modelo do profissionalismo docente. A partir dos últimos anos do século XX, essa realidade passou a merecer a observação de conformidade legal, por parte do Tribunal

de Contas, devido à sujeição dos concursos de provimento às quotas de vagas definidas em decretos presidenciais.

A versão do ECDES em Decreto n.º 3/95, de 24 de março, que perdurou até ao século XXI, apesar de fragmentar o tempo de serviço por categoria, para pretensamente dissipar a veteranaria, sofisticou os graus académicos. Sugeriu combinadamente os graus de Doutor e de Mestre para o provimento à categoria de professor, gerando assim, mecanismos de socialização docente, tendencialmente ínvios. Houve, em sede do Senado da então única universidade pública (Agostinho Neto), tentativas de contornar o normativo que procurou convencionarum ECDES alternativo, expresso pela Deliberação n.º 12/SU/04, de 25 de junho, e designado por “Estatuto da Carreira Docente Universitária da Universidade Agostinho Neto”. Era uma forma de permitir que os novos grupos hegemónicos gradassem na carreira, porque depois de os anteriores terem transposto o rubicão, o complexificaram. Como o Senado universitário não era, e nem podia ser, em Repúblicas, uma instância legislativa, o Tribunal de Contas eximiu a legitimidade desse arranjo.

12

Como “os atores organizacionais experimentam fórmulas que os permitem adaptar-se ao contexto organizacional, com vista a sua integração, fazendo alianças, corporações e adesões, enquanto mecanismos concretos de socialização” (Manuel, 2013, p.471), não podendo auto-excluir-se por imperativos do mimetismo normativo, os docentes assumiram as demais formas do mimetismo institucional. Recorreram, inclusive, ao capital-diploma, como mecanismo de socialização organizacional. Trata-se de formas de acomodação social e económica dos docentes. A veteranaria, as afeições múltiplas e a inflação de graus académicos, independentemente da legitimidade cognocrática, emergem para satisfazer os critérios formais de provimento docente. A suarelevância para assegurar a eficácia e aeficiência do ensino superior dependem das múltiplas opções de avaliação institucional.

Em seu artigo sobre a regulação do ensino superior como interface da regra do funcionalismo público do estatuto da carreira docente em Angola, Manuel (2017) refere à estrutura da administração como tendo afinidades aos ritos normativos. O apego aos mimetismos e às homogeneidades veiculadas pelos normativos, “controladores” e

“proibitivos”, são a marca do modelo decisional, mesmo com a escassa incidência sobre o construtivismo social e seu potencial de abrandar o ideário das prescrições. Os decretos procuram alinhar as IES à agenda nacional embora, com frequência, coloquem em causa, nomeadamente: a configuração curricular, a integração das funções substanciais do ensino superior, e as competências essenciais requeridas aos alunos. Por este motivo, as IES privadas procuram reconfigurar-se, igualmente, ao seu objeto social sustentado pelos promotores que são, representativamente, entes empresariais.

A possibilidade de que “as relações habituais de trabalho nas organizações podem engendrar evoluções ou regressões relativamente às culturas anteriormente ou paralelamente adquiridas” (Sainsaulieu, 1997, p.225) suscita, em face ao modernismo neoliberal, quer seja às instituições como aos docentes, estratégias de adaptação e de adequação ao contexto. Tal justifica o facto de as instituições públicas do ensino superior elevarem licenciados à categoria de professor (catedrático, associado e auxiliar) e por imperativos de quotas de ingresso manter um doutor na categoria de assistente estagiário. Foi um contexto que podia surtir não só, num investimento tendencialmente danoso, como também, na desconfiguração da missão e da autoridade da instituição. Pagar alto salário a um docente com o potencial legítimo do ensino e compensar miseravelmente um docente com potencial tridimensional (ensino, investigação e extensão), abrandando deste modo, a autoridade dos gestores e enviesando a missão institucional.

Uma realidade que, na maioria das instituições privadas do ensino superior e Academias em Angola, tem sido inteligivelmente superada, contratando docentes com base no grau académico, afetando-os tarefas que levem ao desenvolvimento das suas instituições. Por exemplo, nalgumas instituições, ao doutor é recomendada a apresentação de uma sebenta da unidade curricular que leciona, depois de um período determinado. Esta modalidade de aferição do desempenho vem sendo o critério base para o provimento docente nas distintas categorias que o ECDES definiu, porque o mesmo é extensivo “às instituições de ensino superior públicas, público-privadas e privadas integradas no subsistema de ensino superior” (artigo 1.º, Decreto Presidencial n.º 191/18, de 8 de agosto).

Na prática, docentes em categorias de base nas IES públicas são encontrados no topo da carreira em boa parte das IES privadas e Academias, devido à adoção da regra do desenvolvimento profissional. A ostentação do grau acadêmico de topo, a trajetória sócio profissional relevante e um desempenho docente que satisfaça a instituição são determinantes. Nas IES públicas sujeitas a quotas de graduação e de admissão devido ao determinismo da regra do funcionalismo público da carreira, a observância dos “princípios gerais sobre o recrutamento e seleção de candidatos na Administração pública” (Decreto Presidencial n.º 102/11) coíbem de fazer o que as suas congêneres privadas são capazes. A autonomia decretada para a administração das IES públicas tem, deste modo, esbarrado, frequentemente, com a “autonomia político-organizacional” (Caria, 2005), enquanto corporização das autonomias individuais que reforçam o autogoverno. Esta é pois, a faculdade que os indivíduos (ou as organizações) têm de se regerem por regras próprias” (Barroso, 1996, p. 17). No entanto, o “diploma que define as condições e procedimentos de elaboração, gestão e controlo dos quadros de pessoal da Administração pública, bem como o planeamento de efectivos” (Decreto Presidencial n.º 104/11) não têm permitido arredar. Tal fez com que até a atual legislatura política, a nova geração de docentes com o II e III ciclo do ensino superior (mestres e doutores), permanecesse na base da carreira. A este respeito Manuel (2017) constatou que,

A herança histórica confrontada com o que constitui a prática das universidades entrelaçadas nas suas funções substanciais (ensino, investigação e extensão), permite observar que 402 doutores, 534 mestres e 1006 licenciados encontram-se no nível da normalidade institucional. Já 448 mestres e 425 licenciados beneficiam da inversão positiva (benefício imediato ao docente), ao passo que 29 doutores e 93 mestres sujeitam-se à inversão negativa (prejuízos imediatos ao docente), no conjunto, 995 docentes constituem o indicador de anormalidade institucional nesta matéria (p.65).

Estas inversões e incongruências óbvias demonstradas no anuário do Ministério do ensino superior (2014) redundaram na emigração de docentes para as IES privadas em que,

[...] a anormalidade institucional nesta matéria, é tendencialmente baixa, abrangendo apenas 307 docentes, e destes apenas 48 sujeitam-se à inversão negativa (4 doutores e 44 mestres) [...] apesar de na prática as instituições privadas guiarem-se pelos graus académicos e não pelas categorizações do ECDES” (idem).

Durante anos, esta realidade de provimento gerou identidades docentes que, na maior parte dos casos, não favoreciam nem às IES, porque colocava em causa a sua

autoridade institucional no cumprimento da missão, tampouco aos respectivos docentes em relação ao foco de sua profissionalidade. Se os tendencialmente bons e disciplinados emigravam para IES privadas para reaver a sua auto-estima (turbo-docentes), os normais (habitualmente conformados) permaneciam nas IES públicas para preservar o emprego para toda a vida. Tal opção vem induzindo um quadro de quase apatia docente ou de gradação política.

Assim, o condicionamento do provimento pela disponibilidade formal de vagas de ingresso e de acesso à luz dos normativos será, deste modo, a racionalidade fundamental que terá justificado por mais de três décadas, a sobreposição da regra do funcionalismo público sobre a do desenvolvimento profissional docente da carreira do ensino superior. Essa racionalidade não deixou de ser adensada e complexificada pela assimilação organizacional das excecionalidades, por parte das gerações precedentes de docentes e de gestores das IES, das versões históricas dos ECDES, porque dava algum jeito para a elevação de *status* sócio-econômico e até mesmo político, os quais sofisticaram posteriormente, blindando as gerações subsequentes.

4 As provas públicas: sua representação para a profissionalidade docente

Nas versões dos ECDES precedentes, a prova pública, enquanto modalidade de aferição para o provimento docente, estava reservada ao provimento de professores titulares (alínea d, artigo 11.º, Decreto n.º 3/95, de 24 de março) e à categoria de assistente (alínea e, artigo 17.º, Decreto n.º 55/89, de 20 de setembro e alínea b, artigo 14.º, Decreto n.º 3/95, de 24 de março). Subentendemos que, para as demais categorias de topo, era relevante a implementação de uma avaliação de desempenho. Reiterava-se o tempo de permanência na categoria precedente e a existência de publicações que compaginavam a designada contribuição para o avanço do conhecimento na área de especialização.

As Normas Gerais Reguladoras do Ensino Superior estabelecidas em Decreto n.º 90/09, de 15 de dezembro, defendem a “necessidade de se melhorar a qualidade dos serviços prestados pelas instituições de ensino superior devido ao aumento de instituições de ensino superior públicas” (preâmbulo). No entanto, é pouco crível que,

em prejuízo dos avanços substanciais da atual versão do ECDES (Decreto Presidencial n.º 191/18, de 8 de agosto), emergjam, para o “provimento administrativo excepcional de docentes” (artigo 54.º), os pressupostos de grau acadêmico e de veteranaria, sem a expressão de uma avaliação de desempenho relevante. Uma realidade que legitimou, até mesmo aqueles identificados num quadro de quase apatia docente, de reclamarem a gradação na carreira.

A “prova pública do corpo docente” (artigo 18.º, Decreto Presidencial nº 191/18, de 8 de agosto), enunciada como “um instrumento do concurso público de acesso e de ingresso, que visa aferir a aptidão profissional, pedagógica e científica do candidato ao ingresso e acesso numa categoria da carreira” (número 1, artigo 18.º), no âmbito do “provimento administrativo excepcional de docentes” (artigo 54.º), reserva-se, apenas, à gradação de assistente estagiário a assistente e de professor associado a catedrático. Esse critério indicia alguma ambiguidade na coabitação futura entre os docentes, porque no âmbito geral de concurso para ingresso e acesso, a prova pública de aptidão científica e pedagógica é extensiva segundo ao novo ECDES, a todas as categorias da carreira, exceto a de assistente estagiário. A tratar-se de uma prova pública, com incidência técnica e científica factual, em que os recém ingressados na carreira tendem a acumular vantagens sobre os veteranos devido à exigência cumulativa com a produção científica.

Os substanciais avanços da recente versão do ECDES que procuram dissipar durante o processo de ingresso e de acesso são, regra geral, a reiterada enunciação das evidências de produção científica, indicadores objetivamente verificáveis e base da legitimidade decisional dos conselhos científicos das IES que aprovam a contratação do pessoal docente. Esses indicadores têm estado na base do abrandamento de potenciais conflitos em relação aos docentes salvaguardados pelo provimento administrativo. Pois, estes estão isentos, nalgumas categorias, de realizar as provas públicas de aptidão, apesar de insuficientes para aferir as perspectivas científico-pedagógicas que contribuam para a realização da missão institucional.

As provas públicas de aptidão são, por essa sinalização, entendidas como artefatos administrativos, de incidência formal e mais, ocorrem sem a aprovação de uma regulamentação específica, remetendo as IES ao normativo da Universidade Agostinho

Neto, publicado em diário da república n.º 19 – II série, de 12 de maio de 2000, numa época em que os indicadores de desempenho científico eram escassamente objetivos. Enquanto “instrumento do concurso público de acesso e de ingresso, que visa aferir a aptidão profissional, pedagógica e científica do candidato ao ingresso e acesso numa categoria da carreira” (artigo 3.º, UAN, 2000), a prova pública era imperativa. Tratou-se por exemplo de “avaliar a aptidão do assistente estagiário para a actividade docente nas vertentes pedagógica e científica” (alínea a) e “avaliar a actividade pedagógica e científica desenvolvida pelo professor associado e seu mérito científico para a categoria a prover” (alínea b).

Em substância, o regulamento capturado para legitimar o processo de ingresso e de acesso requerendo a prova pública, circunscreve-se, unicamente, “para acesso à categoria de Assistente [...] para acesso à categoria de professor titular” (artigo 3.º). Ou seja, processou-se a uma convocação fraca da norma, cuja ambiguidade ter-se-á refletido no conteúdo e na estrutura das respetivas provas. A experiência, em sede da atual versão do ECDES, evidencia que a prova pública constitui uma exigência geral e, mesmo perante esta ambiguidade, as IES assumem, contra todos os riscos, a adaptação de uma norma específica para fins generalistas. Opta-se, segundo Simon (1997, p.390), por uma percepção processual de tomada de decisões na dimensão da racionalidade procedimental, em oposição à racionalidade “substancial” ou “economicista”, cujos efeitos são tendencialmente imensuráveis.

Quanto ao conteúdo (artigo 4.º), o regulamento estabelece as designadas partes da prova para o acesso à categoria de assistente (número 1) e para o acesso à categoria de professor titular (número 2). Tais partes assemelham-se mais às fases manifestas da prova em si, do que, necessariamente, aos assuntos contidos na prova a que o normativo designou por dissertação (artigo 5.º). Na prática das organizações escolares, a confusão entre a tomada de decisão e a utilização de decisão (Young, 1966) pode estar na origem da naturalização das imprecisões em nome da ditadura legislativa.

Por exemplo, nas partes definidas como conteúdo da prova pública à categoria de assistente consta a “ministração de uma aula sobre matéria do curso ou especialidade [e a] apresentação e discussão de uma dissertação, preparada sob a orientação dum

professor” (alíneas a e b número 1, artigo 4.º). Em tese, a essência da primeira e da segunda parte, em termos de conteúdo, indiciam a existência de um plano de aula que o candidato ministra, inicialmente e, em seguida, apresenta uma dissertação que pode ser independente da aula. Por outra, podem refletir-se como momentos de intervenção do candidato perante o jurado e não deixam claro o conteúdo concreto.

À categoria de professor titular o normativo evoca como partes do conteúdo, a “apreciação do currículo académico e científico do candidato [e a] apresentação de uma aula magna sobre o conteúdo programático e os métodos de ensino de uma disciplina, de curso de graduação ou de pós graduação. A mesma deve incidir sobre um tema de investigação relativo à especialidade do candidato (alíneas a, b e c, número 2, artigo 4.º). Reitera-se alguma ambiguidade entre as fases do concurso público e o conteúdo da prova, bem como entre os momentos reservados à sessão do jurado e o conteúdo tratado na essência. Estas imprecisões permitem aferir que as provas públicas constituem mais um pressuposto burocrático, subsumindo a regra do funcionalismo público, que, justamente, a regra do desenvolvimento profissional docente. O foco dos candidatos entrelaça-se entre os prazos administrativamente definidos para este tipo de exercícios e a preocupação com o aprofundamento científico e acadêmico interpolado pelas ambiguidades normativas. Setton (2002) descreve a este respeito o seguinte:

O carácter transitório das relações, dos papéis e das instituições sociais pode deixar espaço para uma liberdade de ação dos indivíduos. No entanto, ao mesmo tempo que confere maior margem de escolhas, maior flexibilidade nas relações, mais referências identitárias, acrescenta, simultaneamente, mais insegurança, mais riscos e mais responsabilidade. Nesse sentido, seria pertinente perguntar: em que medida os indivíduos estariam sendo atingidos por esses novos condicionamentos? (p.68).

Trata-se de um estado de espírito que abala, frequentemente, os candidatos e os seus efeitos tenderão a refletir-se na qualidade e na incidência das dissertações que apresentam, as quais transitam entre um plano efetivo de aula e uma recensão académica. Porque segundo a norma, “deverá versar sobre matéria relativa à área do conhecimento da categoria a prover e demonstrar, nesse domínio, conhecimentos aprofundados” (número 1, artigo 5.º, UAN, 2000) e a experiência vem registrando os efeitos dessas imprecisões. Era crível que a dissertação corporizasse o conteúdo estruturado em duas partes, nomeadamente: uma primeira parte assente numa hermenêutica ou abordagem empírica, aprofundando cientificamente um tema inerente

a determinada área do conhecimento e que seja passível de abordagem pedagógica; a segunda parte circunscrever-se-ia na apresentação de um conjunto de métodos e meios condicentes a abordagem didática do conteúdo, inicialmente aprofundado, elencando as respectivas fases didáticas.

A ausência de uma regulamentação, em diploma próprio, sobre as provas públicas, definidas como instrumento de concurso público “que visa aferir a aptidão profissional, pedagógica e científica” (número 1, artigo 18.º, Decreto Presidencial nº 191/18, de 8 de agosto), pode eivar-se pelas imprecisões em caso da persistência de convocação da regulamentação da UAN. Essa quase confunde a prova pública com o concurso público e as fases desses, ao coligir a apreciação do currículo acadêmico com o conteúdo da prova. Este instrumento, devidamente combinado em processos de provimento docente, conferiria legitimidade suficiente à produção científica do candidato. As evidências sobre a investigação científica constituiriam uma irrepreensível motivação decisional para a formulação do tema da dissertação, que é, de acordo com a norma, “de livre escolha do candidato” (número 2, artigo 5.º, UAN, 2000).

O mérito do provimento docente não é expectável que resulte incisivamente da densidade das normas ou da extensão dessas, mas de uma construção sócio-histórica que enreda, quer sejam as lógicas de socialização organizacional, como, representativamente, do habitus profissional, enquanto “características do corpo e da alma adquiridas em um processo de aprendizagem” (Setton, 2002, p.61). Tal implica que para cada norma, ancorados no habitus profissional, os docentes recriem mecanismos de adequação a essa, independentemente da resposta que possam dar à essência da missão institucional. Portanto, figura como uma forma de esquivar-se da exclusão.

5 A avaliação do desempenho docente: inovações e promoção na carreira

O atual ECDES e o Regime de Avaliação constituem instrutivos fundamentais que corporizam elementos relacionados com a progressão e a avaliação do desempenho docente no ensino superior.

A gestão da carreira docente no ensino superior em Angola apresentou-se desajustada, por tempo considerável, num contexto em que foram introduzidas

mudanças na configuração do subsistema de ensino superior, cuja referência principal é o ano 2009. As mudanças decorreram do redimensionamento da Universidade Agostinho Neto e da criação de novas Universidades (cf. Decreto n.º 5/09, de 7 de abril e Decreto n.º 7/09, de 12 de maio). No entanto, até julho de 2018, a gestão da carreira subordinou-se a critérios e parâmetros configurados para a UAN (Decreto n.º 3/95, de 24 de março), como fizemos referência.

É neste panorama que o novo ECDES se funda, por um lado, na necessidade de adequação da gestão da carreira ao novo contexto e, por outro lado, à imperiosidade de se contrapor o carácter restritivo do estatuto anterior. Este se restringia à definição de parâmetros relacionados com o exercício de atividades letivas em salas de aula (preâmbulo Decreto Presidencial n.º 191/18, de 8 de agosto). Ou seja, a sua abrangência deixava a descoberto a actividade científica enquanto escopo fundamental da universidade, vista como centro de produção do conhecimento.

Em termos práticos, verifica-se a convivência, pelo menos nesta fase que consideramos transitória, do novo estatuto com regulamentações anteriores. Um exemplo típico desta convivência é a orientação sobre a tramitação de processos de prova pública, para a transição às categorias de Assistente e de Professor Catedrático (Despacho n.º 286, de 10 de outubro de 2018, Ministério do Ensino Superior, Ciência e Tecnologia, Gabinete da Ministra). Por um lado, retoma e reforça a aplicação do artigo 54.º do novo estatuto, por outro, remete, parcialmente, a gestão da prova pública a procedimentos previsto no Regulamento das Provas Públicas da UAN, como foi referido antes. Tal é justificado pela inexistência de regulamentação específica prevista no novo estatuto.

Estes fundamentos se justificam, em nosso entender, pelo facto de o ensino superior em Angola, no contexto atual, procurar a elevação da qualidade da intervenção das IES, por via da orientação de ações mais focalizadas na dimensão investigativa. Ao analisarmos, no plano das intenções declaradas, o que se espera do ensino superior em Angola, aferimos a relevância conferida à investigação científica. Tal ocorre num panorama em que, a mesma é incorporada, expressa ou tacitamente, como elemento-chave na enunciação de cinco dos oito objetivos gerais do subsistema de ensino superior

(cf. artigo 63.º, Lei n.º 17/16, de 7 de outubro).

Entre os elementos novos constantes do ECDES em vigor destacamos:

- a) a designação Professor Catedrático, a qual substitui, de forma automática, a de Professor Titular, num quadro em que não são colocados critérios ou exigências aos titulares para a nova designação docente;
- b) a prova de agregação, configurada como exigência para a transição da categoria de Professor Associado à de catedrático, figurada como prova pública integrada por duas dimensões: (i) apreciação do currículo reportado ao período de exercício docente na categoria de Associado e de Doutor; (ii) relatório original versado sobre uma unidade curricular e uma lição original que reflita a maturidade e a qualidade científica e pedagógica do candidato;
- c) os leitores figurados no quadro funcional do pessoal especial, retomado do estatuto de 1989 (Decreto n.º 55, de 20 de setembro), a quem são atribuídas funções de regência de línguas vivas e, excecionalmente, a regência de unidades curriculares específicas.

Para o ingresso e a progressão na carreira docente são convocados, em termos gerais, elementos de avaliação do desempenho reportados sob a forma de aferição do desempenho pedagógico e científico.

O desempenho pedagógico e científico é convocado como um dos elementos das provas públicas e de agregação, enquanto exercícios que podem permitir, por excelência, a revelação da aptidão e competência profissional do candidato. Os resultados positivos na avaliação do desempenho, emergem como elemento cumulativo para o acesso e, em casos específicos, para o ingresso na carreira docente. Sublinhamos que, a avaliação do desempenho continua como um aspeto a regulamentar, conforme o previsto no n.º 2 do artigo 18.º (Decreto Presidencial n.º 191/18, de 8 de agosto).

O novo ECDES convoca a avaliação, também nos casos particulares de progressão na carreira, com pendor classificatório, sendo exigível o mínimo de “Bom” na avaliação do desempenho como critério, igualmente cumulativo, para provimento às categorias de

Professor Catedrático e de Associado (alínea g) dos artigos 20.º e 21.º, Decreto Presidencial n.º 191/18, de 8 de agosto). A classificação é elevada para o provimento à categoria de Professor Auxiliar, expressa em “nota excelente” (n.º 4, artigo 22.º do Decreto antes referido). Para este caso, entendemos que podem interferir subjetividades e apreciações difusas desde que não venham a ser especificados, com o devido rigor, as dimensões a avaliar e respetivos indicadores de objetividade.

Neste quadro, parece pertinente sublinhar que, na óptica dos docentes e gestores consultados por nós no âmbito desta reflexão, uma questão central: em que medida o novo estatuto torna a carreira docente atraente e promove o desenvolvimento pessoal e profissional?

O aprofundamento desta questão permite perceber que os níveis de desmotivação são elevados, decorrentes da estagnação na carreira ao que, na opinião dos docentes e gestores, se juntam as limitações, em termos de tempo, para a progressão. Ou seja, para os casos dos docentes, atualmente posicionados na categoria de Assistente Estagiário ou de Assistente, com idades superiores a 50 anos, doutores e com mais de 20 anos de carreira, a progressão ao topo da carreira é quase irrealizável ou mesmo ilusória.

Portanto, as excecionalidades previstas no artigo 54.º (Decreto Presidencial n.º 191/18, de 8 de agosto) revelam-se ainda insuficientes para superar a pouca atratividade a que a carreira docente universitária em Angola foi remetida. No entanto, importa referir que a centralidade conferida à dimensão investigativa pode ser percecionada como uma estratégia para contrapor a atual intervenção docente focalizada no ensino, em detrimento da investigação e da extensão, enquanto funções substantivas das universidades.

6 Considerações

O ECDES evoca a avaliação do desempenho como um dos elementos-chave de gestão do corpo docente, da carreira e da promoção da qualidade, valorizando as dimensões pedagógica e científica. Deste ponto de vista, a gestão alinha-se ao princípio da globalidade, entendido como a extensividade da apreciação do desempenho docente

às distintas funções e tarefas acometidas ao professor.

A inexistência de regulamentação específica para a avaliação do desempenho docente abre espaço a subjetividades, implícitas à avaliação, o que requer a necessária estruturação de dispositivos que possam dispor indicadores devidamente aferidos e articulados com cada um dos aspetos que reportam o serviço docente. No entanto, mais do que isto, a incorporação e assumpção de práticas, por parte dos atores, que valorizem a produção de conhecimentos, a reflexão sobre as próprias práticas, numa lógica ação-investigação-ação, conformam desafios que, levados à prática, podem contribuir para a promoção do desenvolvimento profissional e pessoal dos profissionais do ensino superior.

A reconfiguração de estratégias de gestão do ensino superior, de modo particular da carreira docente, centradas na requalificação da carreira mediante mecanismos e um processo geral de confirmação de competências, pedagógicas e científicas, inerentes à atuação docente no ensino superior, constitui ainda um desafio.

Os indicadores de desempenho científico, definidos na actual versão do ECDES, apresentam certa objetividade a qual é susceptível de inibir o recurso a estratagemas de provimento herdados do regime de excepcionalidade, historicamente assimilados. A prova pública, igualmente estabelecida na norma, se não fosse o horizonte de acção de sua convocação ao arrepio de uma regulamentação precedente algo dúbia, constituir-se-ia num meio de reforço da legitimidade científica para o desenvolvimento profissional, contrariamente à imagem de subsumir a regra do funcionalismo público.

Apesar de visualizar-se como pouco danoso, o “provimento administrativo excepcional de docentes” é susceptível de gerar duas identidades de docentes nas IES, nomeadamente: (i) os que blindando as novas gerações acederam e progrediram na carreira com o mínimo de rigor, em nome da veterania e parte dos quais, a autoridade académica é até certo ponto questionável e; (ii) os que terão sido forçados a enfrentar a blindagem desde o ingresso à progressão, independentemente da sua autoridade académica e científica. Estas características serão, objetivamente, pescurtadas nos níveis decisoriais colegiais que se constituem na actual versão do ECDES, irrespreensíveis instâncias de avaliação de desempenho docente, por conta da sua competência de

“aprovar a contratação do pessoal docente proposto pelo Departamento de Ensino e de Investigação” (número 3, artigo 19.º).

A construção do presente texto remeteu-nos a reflexões que, do nosso ponto de vista, descortinam uma realidade a partir do confronto entre o formalizado e o praticado. Um exercício que, por si, envolve complexidades que nem sempre podem ser transpostas dada a limitação das técnicas implícitas à hermenêutica, nomeadamente o risco de valorizar, exageradamente, a dimensão pragmática em detrimento das normas. Tal decorre da condição de investigadores indígenas. A necessidade de escrutinar as racionalidades subjacentes às legislações que se produzem a respeito da carreira e ao aprofundamento das trajetórias socioprofissionais dos legisladores sinalizam-se como pistas legítimas para investigações subsequentes.

Referências

- Barroso, J. (1996). *Autonomia e Gestão das Escolas*. Lisboa: Ministério da Educação.
- Caria, T. H. (2005), Trabalho e Conhecimento Profissional-Técnico: Autonomia, Subjectividade e Mudança Social. In T. H. Caria; F. Pereira; J. P. Filipe; A. Loureiro & M. Silva. *Saber profissional*. Coimbra: Almedina, pp.17-42.
- Crozier, M. (1981). *O Fenómeno Burocrático*. Brasília: Universidade de Brasília.
- Decreto n.º 31/80, de 10 de abril*. (1980). Aprova o Estatuto da Carreira Docente Universitária.
- Decreto Nº 55/89, de 20 de setembro*. (1989). Aprova o Estatuto da Carreira Docente Universitária. Luanda: Imprensa Nacional.
- Decreto Presidencial nº 191/18, de 8 de Agosto*. (2018). Estabelece as regras para a estruturação, organização e funcionamento da carreira do pessoal docente afecto às instituições de ensino superior públicas, público-privadas e privadas integradas no subsistema de ensino superior. Luanda: Imprensa Nacional
- Decreto-Lei nº 147/75, de 28 de outubro*. (1975). Revoga Decreto-lei nº 86/75, de 5 de junho.

Decreto Presidencial n.º 191/11, de 8 de agosto. (2011) . Aprova o Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior - revoga o Decreto n.º 3/95, de 24 de março.

Decreto Presidencial n.º 201/11, de 20 de julho - publicado no Diário da República. I Série - n.º 137 - aprova a Política Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação.

Decreto n.º 90/09, de 15 de dezembro. (2009). Estabelece as Normas Gerais Reguladoras do Subsistema do Ensino Superior.

Decreto n.º 3/95, de 24 de março. (1995). Aprova o Estatuto da Carreira Docente Universitária

Decreto n.º 3/95, de 24 de março. (1996). Aprova o Estatuto da Carreira Docente Universitária.

Decreto n.º 5/07, de 5 de abril. (2007). Aprova o Estatuto Orgânico da Secretaria de Estado para o Ensino Superior.

Decreto n.º 5/09, de 7 de abril. (2009). Cria as Regiões Académicas que delimitam o âmbito territorial de atuação e expansão das instituições de ensino superior.

Decreto n.º 7/09, de 12 de maio. (2009). Estabelece a reorganização da rede de instituições de ensino superior públicas, a criação de novas instituições de ensino superior e o redimensionamento da Universidade Agostinho Neto (UAN).

Despacho S/Nº/76, de 25 de outubro. (1976). Designa a Comissão Executiva da Universidade de Angola para proceder ao provimento dos funcionários que asseguravam o funcionamento dos quadros daquela universidade, devido ao seu abandono pelos portugueses.

Dias Sobrinho, J. (2003). Educação Superior: flexibilidade e regulação ou avaliação e sentido público. In L. F. Dourado; A. M. Catani & J. F. de Oliveira, (Orgs.). *Políticas e Gestão da Educação Superior: transformações recentes e debates atuais*. São Paulo: Alternativa, pp. 97-116.

Dimaggio, P. J. & Powell, W. W. (1999). Retorno ala Jaula de Hierro. In: W. W. Powell, & P. J. DiMaggio (Comps.). *El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 104-125.

- Fundação Calouste Gulbenkian (1987). *Universidade Agostinho Neto: estudo global*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Garcia, R. P. (2001). Para um Ensino Superior de Qualidade. *Revista Portuguesa de Ciências do Desporto*. 2001. vol. 1. n.º 1, pp 33-43.
- Gorzoni, S.P. & Davis, C. (2017). O conceito de profissionalidade docente nos estudos mais recente”. In: *Cadernos de Pesquisa*, vol. 47, n.º 166, Out/Dez, pp 1396-1413.
- Lei n.º 17/16, de 7 de Outubro*. (2016). Estabelece as Bases Gerais do Sistema de Educação e Ensino. Revoga a Lei n.º 13/01, de 31 de dezembro.
- Manuel, T. (2013). *Cultura(s) Organizacional (ais) da Universidade Pública de Angola*. Huambo: ISPSN Editora.
- Manuel, T. (2017). A regulação do ensino superior como interface da regra do funcionalismo público do estatuto da carreira docente em Angola. In *Studere Revista studere* Ciência & Desenvolvimento Vol. 1 n.º 1 maio pp. 50-70.
- Mendes, M. da C. B. (2013). *Avaliação da Qualidade no Ensino Superior em Angola*. Benguela: KATA Editora.
- Ministério da Educação. (MED). (1984). *Situação Actual da Educação e Ensino e Medidas de Emergência*. Luanda.
- Nascimento, A. (2012). *Os Desafios da Gestão e da Qualidade do Ensino Superior em Angola*. Comunicação apresentada no Conselho Consultivo do Ministério do Ensino Superior e da Ciência e Tecnologia. Benguela, 16 e 17 de janeiro de 2012.
- Neave, G. & Van Vught, F. (1994). *Government and Higher Education in Developing Nations: a conceptual framework*. London, Elsevier. Disponível em: <<http://digilib.bc.edu/reserves/ed779/altb/ed77922.pdf>>. Acesso em: 06 de setembro 2012.
- Sainsaulieu, R. (1997). *Sociologia da Empresa. Organização, Cultura e Desenvolvimento*. Lisboa: Editorial Minerva.
- Sarua (2012). *Leadership Dialogue Series*. Vol. 3. n.º 2. South Africa: South African Regional Universities Association.

- Setton, M. G. J. (2002). A teoria do habitus em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. *Revista Brasileira de Educação*, maio/jun/jul/ago, Nº 20, pp. 60-70;
- Silva, E. A. (2009). Autonomia e Liberdade Acadêmicas na UAN: Realidade ou utopia? *Revista Angolana de Sociologia*. Luanda, n.º 3. junho 2009, pp. 9-29.
- Silva, E. A. (2012). *Universidade Agostinho Neto: Quo Vadis?* Luanda: Editorial Kilombelombe.
- Simon, H. (1997). *Models of Bounded Rationality*. London: MIT Press;
- Universidade Agostinho Neto. (UAN). (2000). Regulamento das provas públicas na Universidade Agostinho Neto. In. *Relatório do Ano Civil de 1999*. Pp 46-49.
- Universidade Agostinho Neto. (UAN). (2004). *Deliberação Nº 012/SU, 25 de junho – enuncia a versão do Estatuto da Carreira Docente aprovada pelo senado da Universidade*. Luanda: O deliberativo/UAN
- Young, M. (1966). *Administração – um enfoque sistémico*. São Paulo: Livraria Pioneira.
- Lei n.º 1/10, de 15 de janeiro*. (2010). Aprova o plano nacional para o biénio 2010-2011.