

**Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais**

**Mestrado em Ciências da Educação - Administração, Regulação e  
Políticas Educativas**

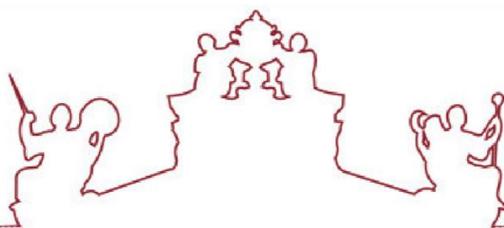
Dissertação

**Contributos para o estudo das políticas públicas de  
recrutamento e seleção dos professores em São Tomé e  
Príncipe**

**Lecionakse Viegas da Conceição**

Orientador (es) | Marília Favinha

Évora 2023



**Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais**

**Mestrado em Ciências da Educação - Administração, Regulação e  
Políticas Educativas**

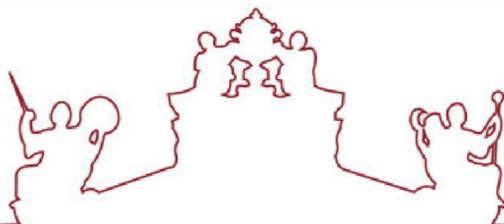
Dissertação

**Contributos para o estudo das políticas públicas de  
recrutamento e seleção dos professores em São Tomé e  
Príncipe**

**Lecionakse Viegas da Conceição**

Orientador (es) | Marília Favinha

Évora 2023



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Maria de Lurdes Moreira (Universidade de Évora)

Vogais | Marília Favinha (Universidade de Évora) (Orientador)

Sara Maria Pereira (Universidade de Évora) (Arguente)

Évora 2023

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo do desgaste dos professores de Chapman.....	30
Figura 2 – Fases do recrutamento.....	37
Figura 3 – Processo de seleção de pessoas.....	43
Figura 4 – Escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário.....	50

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Evolução da Estrutura Educativa de São Tomé e Príncipe.....	23
Tabela 2 – Testes realizados e designações (T, C, E, L, P, M, H).....	66
Tabela 3 – Motivos que torna a seleção inadequada e designações (M1, M2, M3, M4)....	68
Tabela 4 – Motivos de procura de vaga e designações (R1, R2, R3, R4).....	70
Tabela 5 – Melhorias para recrutamento e designações (T1, T2, T3, T4, T5).....	74

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Distribuição dos professores inquiridos por género.....	53
Quadro 2 – Distribuição etária dos professores.....	55
Quadro 3 – Distribuição dos professores - Ano na docência.....	56

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição dos professores inquiridos por género.....	54
Gráfico 2 – Distribuição etária dos professores.....	55
Gráfico 3 – Distribuição dos professores - Ano na docência.....	56
Gráfico 4 – Distribuição dos professores - Classe que leciona esse ano letivo.....	57
Gráfico 5 – Distribuição dos professores - Disciplina que leciona.....	57
Gráfico 6 – Distribuição dos professores - Grau Académico.....	59
Gráfico 7 – Distribuição dos professores - Área Científica.....	60
Gráfico 8 – Distribuição dos professores - Instituição de formação.....	61
Gráfico 9 – Distribuição dos professores – Grau académico versus frequência de programa de formação.....	62
Gráfico 10 – Distribuição dos professores - Área científica de programa de formação.....	62
Gráfico 11 – Distribuição dos professores - Instituição onde frequenta o programa de formação.....	63
Gráfico 12 – Distribuição dos professores - Ano de programa de formação.....	63
Gráfico 13 – Distribuição dos professores por forma de recrutamento.....	64
Gráfico 14 – Distribuição dos professores - Submissão à testes versus realização de teste.....	65
Gráfico 15 – Distribuição dos professores por testes realizados.....	66
Gráfico 16 – Distribuição dos professores - Forma de recrutado versus os métodos como são recrutados e selecionados os professores atualmente.....	68
Gráfico 17 – Distribuição dos professores - Principais motivos que tornam a seleção inadequada.....	69
Gráfico 18 – Distribuição dos professores - Existência de um critério nacional de recrutamento e seleção.....	70
Gráfico 19 – Distribuição dos professores - Motivos de tanta procura de vaga para lecionar.....	71

Gráfico 20 – Distribuição dos professores - O que pensa sobre a forma como foi realizado o seu recrutamento e a sua seleção.....	72
Gráfico 21 – Distribuição dos professores - A qualidade de ensino aprendizagem dependem da qualidade dos professores recrutados.....	73
Gráfico 22 – Distribuição dos professores - Melhorias apontadas para recrutamento e seleção dos professores.....	74

## ÍNDICE

DEDICATÓRIA.....	11
AGRADECIMENTOS.....	12
EPÍGRAFE.....	13
RESUMO.....	14
ABSTRACT.....	15
ABREVIATURAS.....	16
INTRODUÇÃO.....	17
1. Relevância do tema.....	17
2. Objetivos do Estudo e Questão da Investigação.....	18
3. Organização da dissertação.....	19
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	20
CAPÍTULO I – A EDUCAÇÃO EM SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE.....	20
1.1. A História de educação em São Tomé e Príncipe.....	20
1.2. Descrição do Sistema Educativo de São Tomé e Príncipe.....	22
1.2.1. Educação Pré-Escolar.....	24
1.2.2. Ensino Básico.....	25
1.2.3. Ensino Secundário.....	26
1.2.4. Ensino Superior.....	27
1.3. Contexto de Política Educativa.....	28
CAPÍTULO II – FORMAÇÃO DE PROFESSORES E EDUCADORES.....	30
2.1. Desenvolvimento profissional dos docentes.....	30
2.2. Os saberes didáticos na formação dos professores.....	33
2.3. Conhecimento necessário para a prática docente.....	34
CAPÍTULO III – PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....	36
3.1. Gestão de pessoas.....	36
3.2. O processo de recrutamento de pessoas.....	36

3.2.1. Tipos de recrutamento de pessoas.....	41
3.3. O processo de seleção de pessoas.....	42
3.3.1. Técnicas de seleção de candidatos.....	42
3.3.2. Ferramentas de seleção de candidatos.....	43
3.4. Relação entre o processo de recrutamento e seleção.....	45
3.5. O processo de recrutamento e seleção de docentes nas melhores universidades do mundo.....	46
CAPÍTULO IV – PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DOS PROFESSORES EM SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE.....	47
4.1. Políticas públicas de recrutamento e seleção.....	47
4.2. Processo de recrutamento e seleção.....	48
PARTE II – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.....	50
1. Contextualização da investigação.....	50
2. Técnicas e instrumentos de recolha de dados.....	52
3. Apresentação e análise dos resultados.....	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	76
LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	77
RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS INVESTIGAÇÕES.....	78
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
APÊNDICES.....	83
Apêndice 1 – Inquérito feito aos professores da Escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário.....	84
Apêndice 2 – Carta dirigida à diretor da Escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário.....	88
Apêndice 3 – Edital da candidatura de 2022.....	89
Apêndice 4 – Carta de Aceitação de Orientação.....	91
Apêndice 5 – Dado estatístico da Escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário ano letivo 2021/2022.....	92

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho primeiramente a Deus por proporcionar-me a vida e saúde para cumprir essa etapa muito importante da minha vida. A minha amada esposa Gizela Bonfim da Costa da Conceição pela força e incentivos nos momentos em que mais precisava. Ao meu professor Jeudiger Nascimento por motivar-me a ingressar nesse curso de mestrado.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus que me deu paz e energia para que este trabalho fosse concluído. Sem ele nada seria possível.

Aos familiares queridos pelo apoio, compreensão e carinho.

Aos meus professores, Luís Sebastião, Sara Marques Pereira, Isabel Fialho, Bravo Nico, José Carlos Verdasca pelos conteúdos abordados e incentivos durante o curso. Especialmente agradeço à Professora Doutora Marília Favinha pela sua orientação, competência, que na rigidez dos seus ensinamentos fez-me aprimorar os meus conhecimentos nas disciplinas de que gostei mais no curso (Análise e Planeamento Estratégico em Educação e Mediação e Relação Interpessoal em Contexto Educativo).

Aos meus colegas de turma Carlos Afonso e Celmira Sacramento pelo apoio, carinho e cooperação na realização de trabalhos académicos.

À meu amigo Ailton Pereira pelo apoio e contribuições que certamente enriqueceram o meu trabalho.

Enfim, agradeço a todas as pessoas que fizeram parte desta etapa decisiva da minha vida.

## **EPÍGRAFE**

**“Aquele que não é bom aprendiz, não será bom mestre.” Platão**

## **RESUMO**

Esta dissertação tem como objetivo refletir sobre contributos das políticas públicas de recrutamento e seleção de professores em São Tomé e Príncipe. Tomando como referência a Escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário por ser o local onde foram aplicados os questionários a 80 professores com idade média de 34 anos, para conhecer os métodos de recrutamento e os critérios de seleção utilizados no processo. Com base nos questionários aplicados, constatamos que, a maioria dos professores inquiridos formaram-se na USTP e a qualidade de ensino e aprendizagem dependem da qualidade de professores recrutados. No entanto, os métodos de seleção dos professores atualmente utilizados em São Tomé e Príncipe não são adequados porque muitos candidatos sem formação académica para lecionar são selecionados e existem influências externas no concurso, impossibilitando muitos candidatos com formação na área pedagógica de entrar no sistema educativo, comprometendo assim a qualidade do ensino.

**Palavras-chave:** Educação; Professores; Recrutamento; Seleção.

# **Contributions to the study of public policies for the recruitment and selection of teachers in São Tomé and Príncipe**

## **Abstract**

This dissertation aims to reflect on the contributions of public policies for the recruitment and selection of teachers in São Tomé and Príncipe. Taking as reference the Secondary School Sebastião dos Anjos do Rosário because it is the place where the questionnaires were applied to 80 teachers with an average age of 34 years, to know the recruitment methods and selection criteria used in the process. Based on the questionnaires applied, we found that the majority of the teachers surveyed were USTP and the quality of teaching and learning depend on the quality of recruited teachers. However, the methods of selection of teachers currently used in São Tomé and Príncipe are not suitable because many candidates without academic training to teach are selected and there are external influences in the competition, making it impossible for many candidates with training in the pedagogical area to enter the educational system, thus compromising the quality of education.

**Keywords:** Education, Teachers, Recruitment, Selection.

## **ABREVIATURAS**

BM - Banco Mundial

CMS - Calculadora de tamanho de amostra SurveyMonkey

CPLP - Comunidade de Países de Língua Portuguesa

DAF - Direção Administrativa Financeira

DAGE - Departamento de Administração e Gestão Escolar

ENEF - Estratégia Nacional de Educação e Formação

EPT - Educação para Todos

ISP - Instituto Superior Politécnico

IUCAI - Instituto Superior de Contabilidade, Administração e Informática

MEES - Ministério de Educação e Ensino Superior

LBSE – Lei Base do Sistema Educativo

ODM - Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

UÉ - Universidade de Évora

ULSTP - Universidade Lusíada São Tomé e Príncipe

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

UNICEF - Fundo das Nações Unidas para a Infância

USTP - Universidade de São Tomé e Príncipe

## INTRODUÇÃO

A educação é uma ação que estabelece e promove valores socialmente definidos, visando capacitar o homem para o exercício pleno das mais diversas funções. O homem busca a todo o momento posicionar-se na sociedade em que vive, e a escola desempenha dois papéis fundamentais nesse processo: democratizar o acesso ao conhecimento, e promover a construção moral e ética dos alunos. Esses dois papéis da escola contribuem na formação de pessoas conscientes, críticas, participativas, com potencial para si e para a sociedade. As problemáticas que surgiram no âmbito educacional tem sido objeto de preocupação de políticos, docentes e investigadores em todo o mundo desde o século XIX, onde destaca, compreender e explicar por que razão há comunidades educativas que apresentam melhores aproveitamentos escolares, enquanto outras, em condições idênticas, traduzem dificuldades na sua realização. Na segunda metade do século XX, quer na Europa, quer nos Estados Unidos da América, surgiu o interesse pela avaliação das escolas, facto que levou ao estudo de eficácia e de eficiência na educação, bem como a implementação de recrutamento e seleção de professores. Existem vários fatores que contribuem na qualidade de educação, porém as maiores transformações e inovações realizadas nas escolas dependem dos professores que ela possui e, aqueles admitidos mediante o processo de recrutamento e seleção. Com base nisso propusemos estudar os contributos das políticas públicas de recrutamento e seleção de professores em São Tomé e Príncipe. Para além de realização eficiente de recrutamento e seleção de professores, as instituições educativas devem realizar formação contínua para os professores.

### **1. Relevância do tema**

O tema em estudo é pertinente para o país, em especial para o sistema educativo, tendo em conta os desafios traçados pelo Ministério de Educação em melhorar a qualidade do ensino e aprendizagem. Muitos acreditam que melhorar a qualidade de educação em São Tomé e Príncipe requer mudança no sistema educativo, outros discordam e acreditam que a mudança não é necessária porque levará tempo, recursos financeiros e esforço para alcançá-las. Exercer a função docente em São Tomé e Príncipe era e continua a ser última opção de muitas pessoas devido à falta de valorização dos professores e o baixo salário. No entanto, a carência de emprego no país fez com que mais pessoas se interessassem por essa função. No ano letivo 2015/2016 inscreveram

mais de 3.000 pessoas para lecionar e o número de vagas disponíveis era muito reduzido. Como meio de selecionar os professores para as vagas disponíveis realizou-se o processo de recrutamento e seleção com a perspectiva de efetuar uma seleção justa, sem tumultos no caso de um candidato ser ou não selecionado. Por outro lado, esse processo desempenhou um papel de extrema importância na busca e seleção de candidatos mais qualificados, diminuindo assim, a escassez de quadros devidamente formados no sistema.

## **2. Objetivos do Estudo e Questão da Investigação**

Esta dissertação de mestrado tem como objetivo geral refletir sobre as contribuições das políticas públicas de recrutamento e seleção dos professores em São Tomé e Príncipe.

Para alcançar o objetivo geral, por um lado, é relevante estabelecer objetivos específicos, no qual se destacou os seguintes:

- Caracterizar a educação em São Tomé e Príncipe;
- Identificar os métodos de recrutamento e seleção dos professores;
- Estabelecer critérios de seleção dos professores.

A escola precisa de professores comprometidos com a profissão, abertos às novas mudanças sociais e políticas, capazes de adotarem novas técnicas educativas, críticos, com atitudes e valores que facilitem o diálogo e à cooperação, exigentes para ajudar os alunos a interagir e avançar de forma autónoma para promover a educação de qualidade. Diante desta situação levou-nos a questionar o seguinte:

Como deve ser realizado o processo de recrutamento e seleção de professores em São Tomé e Príncipe de modo a alcançar um ensino de qualidade na educação?

Com base na questão de investigação mencionada anteriormente, parece-nos que:

- Se o recrutamento e seleção dos professores em São Tomé e Príncipe seguisse um princípio exigente, então haveria qualidade no ensino e aprendizagem.
- Os objetivos da educação em São Tomé e Príncipe não são alcançados na sua totalidade porque são recrutados professores sem competência requerida para o exercício da docência.

### **3. Organização da dissertação**

A primeira abordagem utilizada nesta dissertação destina-se à introdução, onde são retratadas em linhas gerais a relevância do tema, objetivos de estudo e a questão de investigação. O trabalho está dividido em duas partes, a primeira parte é «Enquadramento Teórico» e a segunda é «Metodologia de Investigação». O Enquadramento Teórico do nosso trabalho é composto por quatro capítulos.

No primeiro capítulo abordamos sobre a «Educação em São Tomé e Príncipe», onde mencionamos aspetos relevantes sobre o nosso sistema de ensino, bem como as leis que têm contribuído para o desenvolvimento no âmbito educacional.

O segundo capítulo, intitulado por «Formação de professores e educadores», destacamos as competências e saberes que um professor deve possuir para poder desempenhar a função docente de forma eficaz. Também refletimos sobre o papel dos professores na formação dos alunos e na qualidade de ensino e da aprendizagem.

Designado por «Processo de recrutamento e seleção», o terceiro capítulo apresenta os métodos e as técnicas que geralmente regem o processo de recrutamento e seleção.

O quarto capítulo, «Processo de recrutamento e seleção dos professores em São Tomé e Príncipe» descreve as políticas públicas do país e o processo de recrutamento e seleção de professores.

A segunda parte do trabalho é dedicado aos aspetos da metodologia de investigação, onde focamos em contextualização da investigação, técnicas e instrumentos de recolha de dados, apresentação e análise dos resultados obtidos através da aplicação dos questionários dirigidos aos professores da escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário, as considerações finais, limitações e recomendações para futuras investigações acerca do processo de recrutamento e seleção de professores em São Tomé e Príncipe.

Por último, apresentaremos as referências bibliográficas e os apêndices que contribuíram para a realização dessa dissertação.

## **Parte I – Enquadramento Teórico**

### **Capítulo I - A Educação em São Tomé e Príncipe**

A educação em São Tomé e Príncipe tem verificado progressos significativos ao longo dos anos, nomeadamente na década de 90, porém, apresenta ainda algumas ineficiências que precisam de mais estímulos para progredirem. Neste presente capítulo, iremos elencar aspetos relevantes sobre a educação em São Tomé e Príncipe, bem como as políticas educativas que contribuíram para a dinamização do ensino.

#### **1.1. A história de educação em São Tomé e Príncipe**

Para falar da história de Educação em São Tomé e Príncipe recorreremos unicamente ao artigo publicado por Pereira (2021), isto porque não encontramos outro artigo que abordasse sobre o assunto, pelo rigor argumentativo e o seu nível de importância no desenvolvimento desta dissertação.

A educação formal em São Tomé e Príncipe começou após a sua colonização, após um processo de estruturação que durou cinco séculos. De facto, do século XV ao XIX, a Igreja Católica foi a instituição que constituiu as sociedades civis e religiosas das colónias, e durante muito tempo foi a única instituição capaz de assegurar a constituição de uma rede educativa, onde o catecismo das ilhas obrigou ao ensino das competências básicas de escrita e leitura, o que levou à criação das estruturas religiosas e das redes de escolas que funcionaram nas ilhas durante três séculos. Em São Tomé, nos séculos XVII e XVIII, havia uma luta silenciosa entre Padroado e Propaganda Fide pelo controlo do território a ser pregado. No entanto, quem realmente conseguiu manter a educação básica na ilha em 1714 foram os italianos Barbadinhos Capuchinhos (Pereira, 2021).

Por decreto de 15 de agosto de 1845, foi decidido estabelecer uma rede de escolas primárias no exterior para o ensino de leitura, escrita e aritmética. Os missionários da Academia Missionária entre 1878 e 1911 foram de extraordinária importância em São Tomé e Príncipe. Devido à instabilidade de muitos edifícios utilizados como escolas e ao elevado custo de arrendamento dos mesmos, planeou-se construir de raiz edifícios educativos com o lançamento oficial das primeiras pedras nas freguesias de Madalena e Santo Amaro (Pereira, 2021).

Todo o sistema de educação profissional foi reformulado, uma escola de artes e ofícios e uma escola de agricultura prática foram estabelecidas em São Tomé e Príncipe. Por dificuldades económicas e financeiras, a Escola de Artes e Ofícios só se instalou em Trindade em 1932, pelo que a escola foi transferida para um edifício da capital construído de raiz para o efeito, sob orientação dos Padres Claretianos da Missão Católica (Pereira, 2021).

Em 1946, uma nova lei para trabalhadores locais previa a criação de creches para filhos de trabalhadores com idade inferior a sete anos, de modo que as crianças fossem à escola enquanto as mães trabalhavam. Algumas dessas creches foram transformadas em escolas primárias administradas pela administração da plantação (Pereira, 2021).

O sistema educativo de São Tomé e Príncipe desenvolveu-se exponencialmente no final da década de 1970, pois nesse período o arquipélago tinha 30 escolas primárias, uma escola primária agrícola, uma escola técnica primária e escolas de artes e ofícios (Pereira, 2021).

Os orçamentos da Colónia de 1929 a 1973 mostravam investimentos na educação pública para combater o analfabetismo no arquipélago, mas a implantação de escolas públicas gratuitas e obrigatórias era muito lenta (Pereira, 2021).

O ensino secundário no arquipélago progrediu muito lentamente em comparação com o ensino primário e, embora a frequência dos alunos tenha aumentado ao longo do tempo, as taxas de sucesso foram muito baixas e muito poucos alunos conseguiram concluir com êxito os seus estudos. Com a conclusão e a inauguração do Liceu D. João II em 1952, a população de São Tomé e Príncipe realizou um sonho antigo, onde os seus filhos poderiam continuar os estudos pré-universitários sem terem de viajar para Angola, Portugal ou outros países que tinham parceria com São Tomé e Príncipe. Os alunos dos 6.º e 7.º ano tiveram as primeiras aulas no pavilhão central das Escolas Vaz Monteiro, depois na sede do Sporting e no edifício do Patronato das Irmãs Canossianas. Entre 1958 e 1964, o calendário escolar foi ajustado ao da metrópole para minimizar assimetrias e permitir que os finalistas se candidatassem à faculdade. Entre 1963 e 1965, o ensino secundário praticamente dobrou com a adição de prédios e móveis escolares, embora ainda faltassem professores e supervisores. O Ensino Secundário Noturno, denominado

Ensino Secundário Extraordinário, foi criado em 1969 e funcionava no Colégio D. Maria de Jesus, Trindade e Santana (Pereira, 2021).

O ensino superior só iniciou a partir de 1990 com a inauguração do Instituto Universitário de Contabilidade, Administração e Informática (IUCAI), depois em 1996 surge o Instituto Superior Politécnico (ISP) e em 2006 a Universidade Lusíada de São Tomé e Príncipe (ULSTP) (Pereira, 2021).

A Universidade de São Tomé e Príncipe (USTP) foi criada em 22 de maio de 2014, como meio de dinamizar o ensino e ampliar as redes de formação superior no país (Pereira, 2021).

Em 2015, a Universidade de Évora (UÉ) iniciou uma colaboração em São Tomé e Príncipe, inédita nas universidades portuguesas, com a criação de um centro em São Tomé, cujo paradigma é possibilitar a formação contínua com programas de pós-graduação, mestrado e doutoramento em diversas áreas da educação, gestão e economia, matemática e outras, funcionando *online* e presencial (Pereira, 2021).

A UÉ, a Fundação Gulbenkian, o Instituto Politécnico de Bragança e a Universidade de Lisboa são os principais colaboradores de São Tomé e Príncipe na formação de quadros superiores (Pereira, 2021).

## **1.2. Descrição do Sistema Educativo de São Tomé e Príncipe**

Sistema Educativo é conjunto de meios pela qual se concretiza o direito à educação, que se exprime pela garantia de uma permanente ação e formação, que se desenvolve segundo um conjunto organizado de estruturas e de ações diversificadas, por iniciativa de diferentes instituições e entidades públicas, particulares e cooperativas (LBSE, 2018).

O sistema de ensino santomense é regido pela Lei Bases do Sistema Educativo, que estabelece os fundamentos, princípios, objetivos e estruturas no qual está sustentada a educação, revista a cada 15 anos, conforme o contexto sociopolítico e económico do país (LBSE, 2018).

Desde o início do ano de 1990 até o presente ano, o sistema educativo foi estruturado por três Lei Bases. A primeira lei é a Lei n.º 53/88, onde estabelece o ensino obrigatório de 1.ª a 4.ª classe. A partir de 2003, ano em que foi publicada a Lei n.º

02/2003, o sistema educativo tenta alargar a escolaridade obrigatória para 6 anos. Apesar da estrutura diferente, não parece haver diferenças significativas na aquisição de competências ou no acesso ao 12.º ano devido à falta de infraestruturas e a carência de professores formados para lecionar nesse nível de ensino.

Finalmente, em 2018, com a publicação da Lei n.º 04/2018, o sistema educativo estende a escolaridade obrigatória para 9.ª classe, todavia a concretização desse objetivo ainda é de desejar.

A Tabela 1 apresenta o resumo das transformações verificadas em termos das estruturas de ensino através da Lei n.º 53/88, Lei n.º 02/2003 e Lei n.º 04/2018.

**Tabela 1 – Evolução da Estrutura Educativa de São Tomé e Príncipe**

	<b>Ciclos</b>	<b>Lei n.º 53/88</b>	<b>Lei n.º 02/2003</b>	<b>Lei n.º 04/2018</b>
<b>Educação Pré-Escolar</b>				Idades entre 4 e 5 anos
<b>Ensino Primário</b>		1.ª - 4.ª classes		
<b>Ensino Básico</b>	1.º ciclo		1.ª - 4.ª classes	1.ª - 4.ª classes
	2.º ciclo		5.ª - 6.ª classes	5.ª - 6.ª classes
	3.º ciclo			7.ª - 9.ª classes
<b>Ensino Secundário Básico</b>		5.ª - 9.ª classes		
<b>Ensino Secundário</b>	1.º ciclo		7.ª - 9.ª classes	10.ª - 12.ª classes
	2.º ciclo		10.ª - 12.ª classes	
<b>Ensino Pré-Universitário</b>		10.ª -11.ª classes		
<b>Ensino Superior</b>			Politécnico	Politécnico
			Universitário	Universitário

O Decreto-lei n.º 4/ 2018, apresenta cinco objetivos essenciais:

1. O aumento progressivo de escolaridade normal até ao 12.º ano;

2. A integração efetiva entre as políticas de educação e de formação. Nenhum jovem na idade educativa deve abandonar o sistema de ensino sem dispor de um conjunto mínimo de competências profissionais, com dupla certificação, prosseguir os estudos e para uma saída profissional;
3. A aposta na formação ao longo da vida;
4. A necessidade de caminhar progressivamente para a profissionalização da gestão dos estabelecimentos de ensino, sem prejuízo do princípio da democracia e participação;
5. O compromisso num ensino superior de qualidade, adaptado às novas exigências da declaração de Bolonha.

Conforme a Lei de Bases, Lei n.º 04/ 2018, o sistema educativo santomense está organizado em educação escolar e na educação extraescolar.

A educação escolar compreende a educação pré-escolar, ensino básico, secundário e superior, integra modalidades especiais e inclui atividades de lazer. A educação extraescolar inclui alfabetização, ciências, reciclagem, desenvolvimento profissional e muitas iniciativas, tanto formais como informais (LBSE, 2018).

Atendendo a relevância do tema em estudo e a realidade vivida no país, focaremos em descrever a educação pré-escolar, ensino básico, secundário e superior, por serem níveis de ensinos onde ocorrem maiores contratações de professores.

### **1.2.1 Educação pré-escolar**

Na sua vertente formativa, a educação pré-escolar complementa as atividades educativas da família, com as quais estabelece uma estreita colaboração, no entanto, a educação pré-escolar era visto como um sistema de ensino que não era aplicável ao nosso país, uma vez que, frequentava apenas crianças que pertencia família de classe social alta e as pessoas de outras classes sociais tinham vários preconceitos na cabeça acerca desse nível de ensino. Esses pais achavam que colocar crianças nas creches ou no jardim de infância era guardá-las, visto que elas os acompanhavam para a roça e ajudavam nas tarefas diárias. Esses fatores condicionaram o seu desenvolvimento, contudo esse nível de ensino começou a se desenvolver com a promulgação da lei base

do sistema educativo (Lei n.º 04/ 2018), que institui a obrigatoriedade e a universalidade de ensino para todas as pessoas.

A educação pré-escolar visa garantir a todas as crianças menores de 6 anos uma formação geral comum e uma base sólida que lhes permite progredir nas próximas classes, desenvolver comportamentos que facilitem a sua participação e integração ao longo da vida com as pessoas e a cultura, desenvolver habilidades de comunicação, imaginação e expressão (LBSE, 2018).

A educação pré-escolar é facultativa, destina-se a crianças de 1 mês de vida até a idade de ingresso no ensino primário e realiza-se em creches e jardins de infância. Pretende favorecer o harmonioso desenvolvimento físico, psicomotor, intelectual, moral e afetivo, a autoconfiança e a integração social de cada criança (Bonfim, 2001, p.15).

O desenvolvimento das capacidades cognitivas das crianças e o aumento das probabilidades de sucesso nos níveis subsequentes à educação pré-escolar são fatores que tornam esse nível de ensino, numa fase indispensável na formação das crianças e no seu progresso ao longo da vida.

### **1.2.2 Ensino Básico**

Conforme o Decreto Lei n.º 04/2018, o ensino básico compreende três ciclos sequenciais, como apresentado no Tabela 1, o primeiro ciclo vai de 1.ª a 4.ª classe e o segundo ciclo está constituído por 5.ª e 6.ª classe e o terceiro ciclo que vai de 7.ª a 9.ª classe.

No primeiro ciclo do ensino básico o professor é responsável por todas as disciplinas, caracterizado pelo regime de monodocência e verifica mais proximidade entre aluno e o professor, fazendo com que os alunos encarem o professor como um pai ou uma mãe.

O segundo e o terceiro ciclo estão organizados por disciplina, onde cada professor é responsável pela sua disciplina. Este ciclo é caracterizado pelo regime de pluridocência e verifica maior distanciamento entre professor e os alunos.

### **1.2.3 Ensino Secundário**

O ensino secundário visa assegurar o desenvolvimento do pensamento, reflexão, curiosidade científica e o aprofundamento dos elementos básicos da cultura humanística. Este nível de ensino está formado por um único ciclo, que vai de 10.º ao 12.º ano, caracterizado pelo regime de pluridocência (LBSE, 2018).

O ensino secundário promove o desenvolvimento social por meio de vários fatores exclusivos da experiência de cada aluno na escola, onde destacaremos os seguintes:

1. Preparar os alunos para seus futuros empregos;
2. Promover o desenvolvimento cultural entre os alunos;
3. Promover o crescimento social entre os alunos.

Os empregos são uma parte importante da renda de uma pessoa, e a maioria das pessoas precisa de uma certidão do ensino secundário para concorrerem a um emprego numa determinada empresa ou organização, visto que a lei exige a escolaridade até 12.ª classe concluída. As escolas incluem cursos académicos e profissionais para ajudar os alunos a se prepararem para suas futuras carreiras. Desta forma, os alunos podem adquirir as habilidades necessárias para ter sucesso no local de trabalho. Além disso, os professores aconselham os alunos sobre quais tipos de empregos poderão candidatar e os cursos que poderão frequentar no ensino superior quando concluírem o ensino secundário, para poderem planejar as suas vidas e aprender a administrar o seu tempo à medida que progridem no ensino secundário.

As escolas são excelentes lugares para apresentar aos alunos as diferentes culturas através de disciplina como história, geografia, língua portuguesa, integração social e outras. Os professores podem apresentar várias perspetivas sobre eventos históricos através de estudos culturais. Dessa forma, os alunos entendem diferentes culturas, sociedades e desenvolvem habilidades de pensamento crítico necessários para o desenvolvimento cultural. Além disso, essas aulas promovem a empatia entre os alunos, incentivando-os a compreender as experiências de pessoas de diferentes culturas e sociedades. Explorar diferentes culturas por meio de atividades, músicas e literatura estimula esse tipo de desenvolvimento cultural entre os alunos.

O crescimento na vida é amplamente influenciado pelas experiências que os indivíduos têm nas suas vidas quotidianas. Os alunos beneficiam-se da exposição a diferentes pessoas e perspetivas à medida que desenvolvem habilidades sociais em aulas baseadas em trabalho em equipa. As aulas sociais incentivam os alunos a interagir socialmente e a construir amizades que durarão por toda a vida. Pessoas com habilidades sociais fracas desenvolvem melhor saúde mental quando têm um ambiente de apoio onde podem interagir socialmente com outras pessoas. Alunos com boas habilidades sociais promovem maior bem-estar emocional entre os indivíduos, beneficiando todos os envolvidos nessas interações.

Em última análise, qualquer pessoa que já tenha experimentado uma sala de aula sabe como o ensino secundário pode ser poderoso e transformador para alguém que está disposto a investir o seu tempo e esforço para alcançar o seu potencial de crescimento nas áreas da vida.

#### **1.2.4 Ensino Superior**

Tem acesso ao ensino superior, indivíduos qualificados com 12.º ano concluído ou que possuem uma formação equivalente. Este nível de ensino tem a perspetiva de proporcionar aos jovens uma formação especializada e profissional que os habilita a ingressar no mercado de trabalho.

Ensino Superior deve estabelecer regras práticas de formação para cumprimento dos objetivos curriculares, incluir no seu programa curricular ações que visam formar o indivíduo na sociedade, tornando-o um agente exemplar que, além de difundir as normas de comportamento social, praticar bons exemplos e desempenhar competentemente as suas atribuições.

Estes aspetos visam sensibilizar os alunos que frequentam o ensino superior a relacionar a sua formação académica com a profissão e a sociedade em que está inserido. O ensino superior em São Tomé e Príncipe desenvolve-se como um processo que permite a continuidade do ensino secundário e o aperfeiçoamento de quadros formados, que contribuirão para o desenvolvimento.

Foi considerado desde o início uma melhor aposta para o desenvolvimento, todavia as limitações conjunturais e infraestruturais dos sistemas de organização política e social do país contribuíram para o baixo sucesso nesse nível de ensino.

A Lei de Bases do Sistema Educativo de 1988 não integrava o ensino superior, a Lei n.º 11/97 integrou o ensino superior no sistema educativo nacional, a Lei n.º 2/2003, que estabelece as condições de acesso e os graus atribuídos a este nível de ensino e a lei 04/2018 estabelece a implementação de novos cursos e a sua acreditação.

### **1.3. Contexto de Política Educativa**

A independência nacional (1975), a ampliação e o fortalecimento da educação básica obrigatória de qualidade, as recomendações dos principais eventos internacionais e mundiais sobre educação contribuíram significativamente para o desenvolvimento de educação em São Tomé e Príncipe, visto que, foram implementadas novas dinâmicas no sistema educativo e estabelecidas conjuntos de princípios de liberalização económica e economia de mercado que contribuíram para alcançar resultados muito positivos. A abertura política do país no final da década de 1980 e o advento da democracia permitiram uma ampla reflexão nacional sobre os propósitos da educação e proporcionaram algumas intervenções importantes no que diz respeito a um melhor enquadramento educacional (Plano Nacional de Ação, 2006).

A reforma curricular iniciou em 1986 com o apoio da Fundação Calouste Gulbenkian, à qual se juntou posteriormente o BM para a elaboração e impressão de manuais e formação dos professores e dos inspetores. Esta reforma curricular, garantiu a reformulação completa do currículo e dos programas escolares, permitiu o fácil acesso às informações e a uniformização do ensino, uma vez que, todas as escolas do país utilizavam o mesmo material para o ensino e os inspetores que foram formados, estavam aptos para realizar formação de capacitação para os professores, acompanhá-los no exercício das suas funções e orientá-los nos aspetos que lhe forem necessários. Todavia, os marcos da política educativa em São Tomé e Príncipe foram definidos no Fórum Nacional de Educação que se realizou em 1996 com o apoio dos nossos parceiros para o desenvolvimento, nomeadamente PNUD, UNICEF e UNESCO (Plano Nacional de Ação, 2006).

O quadro normativo para o desenvolvimento do sistema educativo sofreu uma verdadeira mudança de orientação com a lei de base do sistema educativo (Lei n.º 53/88). Esta lei foi revogada pela Lei n.º 02/2003 com o fundamento de que os regulamentos e princípios definidos no âmbito educacional não eram adequados ao contexto sociopolítico e económico do país, entretanto, essa lei (Lei n.º 02/2003) dotou o sistema educativo de aspetos mais inovadores e atualizados consoante o desenvolvimento verificado no país e no mundo de modo que os alunos são - tomense que forem estudar no exterior consigam acompanhar as aulas sem grandes complicações. Não obstante, as atualizações e inovações implementadas no sistema educativo, Lei n.º 02/2003, existiam muitas políticas educativas que precisavam ser implementadas e outras que já estavam ultrapassadas. Daí que, foi promulgada a Lei n.º 04/2018, que contém regulamentos e políticas educativas que estará vigente no país até o ano 2033 (Plano Nacional de Ação, 2006).

A educação é considerada pelas autoridades do país, como uma das áreas prioritárias e um dos serviços mais importante para cumprir as metas da Estratégia Nacional de Redução de Lesões e os ODM. O Plano de Ação Nacional de Educação para Todos, desenvolvido neste contexto, surge como um mecanismo de ação estratégico para o qual, por parceiros nacionais e internacionais, podem ser mobilizados os recursos necessários para a concretização dos ODM e a implementação das estratégias para a redução de pobreza, promovendo, assim, o desenvolvimento sustentável (Plano Nacional de Ação, 2006).

A Estratégia Nacional de Educação e Formação (ENEF) e Educação para Todos (EPT) preconizam um sistema de ensino integrado e diversificado, que prevê que o setor da educação seja baseado na escola pública, mas é urgente a regulamentação de modo que o setor privado nacional atende aos critérios de qualidade estabelecidos pelas leis e os normativos que regem o sistema educativo (Plano Nacional de Ação, 2006).

A divisão vertical entre os níveis de ensino e a divisão horizontal entre os setores formais e informais é uma das abordagens privilegiadas para o desenvolvimento da educação. Além dos princípios de igualdade e qualidade, a ENEF reflete um amplo consenso dos atores nacionais relativamente aos objetivos e estratégias internacionais (Plano Nacional de Ação, 2006).

## Capítulo II - Formação de Professores e Educadores

### 2.1. Desenvolvimento profissional dos docentes

Educar os professores ajuda a manter os alunos na escola, longe de problemas e diminui o índice de abandono. Além disso, alguns alunos não teriam ninguém para cuidar deles ou orientá-los numa direção positiva. Um professor deve ter uma formação que lhe torne apto para ensinar. A maioria das instituições de formação de professores oferecem variedades de programas para preparar futuros professores para a profissão escolhida. Essas instituições oferecem cursos de licenciatura para educação de infância, ensino básico, ensino secundário e o ensino superior. Independentemente disso, todos esses programas oferecem aos futuros professores uma base educativa sólida para exercer competentemente a função docente.

É sabido que a qualidade da formação de um professor influencia muito na formação dos seus alunos, pois professores bem formados podem inculcar nos seus alunos uma forte ética de trabalho e capacitá-los a alcançar notas académicas mais altas. É imperativo, então, que a formação dos professores atenda ou supere a qualidade da educação ministrada aos alunos.

Nos últimos anos, os padrões de professores tornaram-se cada vez mais rigorosos, fazendo com que muitos professores se sentissem desqualificados para seus trabalhos, devido às questões pessoais ou falta de qualificações. Portanto, é importante fornecer-lhes formação contínua para poderem atender aos padrões esperados. De acordo com Libâneo (1990):

A formação profissional é um processo pedagógico, intencional e organizado, de preparação teórico-científica e técnica do professor para dirigir competentemente o processo de ensino p.27. A didática se caracteriza como mediação entre as bases teóricas-científicas da educação escolar e a prática docente p.28.

O processo de formação e a construção da identidade do professor envolve a transmissão teórica, as atividades de formação, a apropriação dos ensinamentos para si mesmo e a socialização no relacionamento com os outros. Este processo de socialização

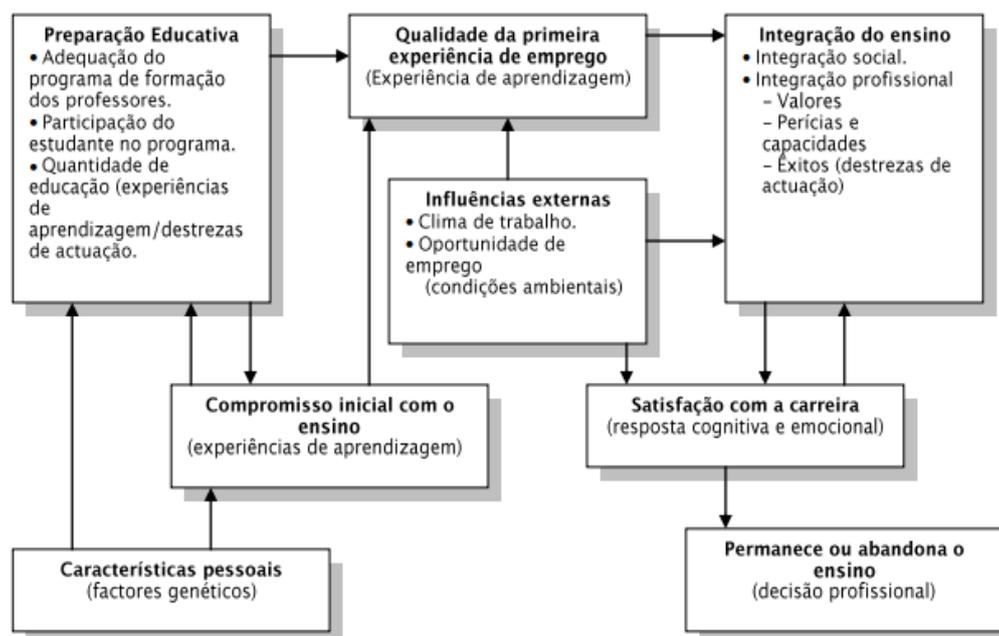
permite o professor ser avaliado e fazer autoavaliação das suas práticas pedagógicas e buscar novas técnicas de ensino (Estela, 1997).

De acordo com Lima (2001), muitos professores do ensino básico abordam com mais frequência aqueles conteúdos em que têm mais domínio, suprimindo os outros, que também é relevante na formação dos alunos. Esse comportamento de muitos professores constitui uma grande preocupação para o Ministério de Educação, porque os alunos levarão com eles por toda a sua vida acadêmica dificuldades nos conteúdos que não foram lecionados ou abordados superficialmente.

A profissão de professor difere de outras pelo facto de ocorrer simultaneamente, um processo de aprendizagem que decorre ao longo de várias fases da vida, articulando o papel de professor com outras funções. No entanto, alguns autores criticam essa visão do profissionalismo docente, negando-a, enquanto outros defendem que ser professor é como um semiprofissional.

O modelo de desgaste docente de Chapman define o desenvolvimento profissional numa perspetiva próxima à atividade docente.

Figura 1 - Modelo do desgaste dos professores de Chapman



Fonte: Extraído de Benedito e Imbernón (2000)

Com base no Modelo de desgaste de Chapman, *Figura 1*, percebe-se que a permanência ou o abandono do ensino por parte dos professores depende de vários

fatores que constituem base para a sua efetivação. De uma forma genérica, as características pessoais de cada indivíduo faz com que cada um tenha reação diferente as situações ou realidades idênticas. Indivíduos interessados em adquirir formação académica para exercer a função docente tendem a ter boa preparação educativa e experiências através de influências externas como o clima do trabalho, condições ambientais e outras. Essas influências externas facilitam a integração do professor na vida escolar e permite-lhe avaliar o grau de satisfação com a profissão. Por outro lado, a preparação educativa do professor, torna-lhe mais comprometido com o ensino para adquirir experiências de aprendizagem que facilitará a sua integração social e a sua relação com os alunos, pais, encarregados de educação e com outros professores, acima de tudo desenvolver valores éticos e morais que motivá-lo-ás a continuar a desempenhar de bom grado a função docente.

Os professores desempenham um papel fundamental na formação das atitudes dos alunos (positivas ou negativas) através de interações com eles. O melhor professor é aquele que é espontâneo, intuitivo, experimental, que reconhece as necessidades urgentes dos alunos e possui conhecimento tácito. A qualidade do ensino depende não só do conhecimento que o professor possui, mas também da sua capacidade de utilizar estratégias metodológicas adequadas e criar um ambiente propício à aprendizagem. A formação de professores consiste num conjunto de disciplinas inter-relacionadas, abordadas por aulas teóricas e práticas. Os professores em formação devem refletir, pesquisar, agir, descobrir, organizar, raciocinar sobre diversos assuntos relacionados com a docência para construir o seu próprio conhecimento. A formação de professores deve centrar-se na aprendizagem dos alunos, não apenas na escola, mas também, na prática dos professores na escola. A existência de professores experientes, delegados das disciplinas e supervisores, ajudam outros professores a construírem novos conhecimentos a partir dos conceitos teóricos ministrados na sala de aula, estudo de situações práticas e reais, que emergem na escola ou na sociedade.

Em São Tomé e Príncipe, o desenvolvimento profissional dos docentes é conseguido através da reflexão sobre a prática pedagógica para melhorá-la, através da participação dos docentes em atividades de investigação, realização de trabalho autónomo e partilha de experiência entre colegas de profissão (Decreto n.º 05/2022).

## **2.2. Os saberes didáticos na formação dos professores**

De acordo com Macedo (2011), as novas necessidades educativas têm sido delineadas para as escolas à luz do desenvolvimento de novos modelos organizacionais, visto que, há muitas posições sobre os novos papéis das escolas e dos professores. Académicos e líderes governamentais da área destacaram a formação de professores como um dos elementos que podem melhorar a qualidade do sistema educativo.

O modelo de ensino, o modelo de professor empreendido pelo sistema educativo e pela sociedade, deve existir, permeando as ações de formação de professores em todos os níveis. Este princípio implica também a necessidade de uma forte ligação entre os cursos de formação de professores da educação pré-escolar, ensino básico, secundário, universitários e os cursos de formação contínua. O processo de formação de professores e a sua relação com o ambiente escolar está centrado na pesquisa docente, em temas mais amplos que ajudaram a redefinir os conteúdos, as estratégias e o propósito da educação.

Pimenta (1999) destaca a importância de mobilizar o conhecimento da experiência na construção da identidade profissional do professor.

Nóvoa (1991) defende que a especialização do conhecimento nas ciências da educação contribui para desvalorizar o saber e a prática empírica dos professores. Portanto, é necessário investir ativamente no conhecimento que os professores possuem, tanto do ponto de vista teórico quanto prático.

Na realidade santomense, o conhecimento didático necessário para a qualificação profissional dos professores está organizado em seis componentes (Decreto n.º 05/2022, artigo 11, p. 316):

- a) Formação na Língua de Escolarização e nas Disciplinas a Ensinar;
- b) Formação Educacional Geral;
- c) Didáticas Específicas;
- d) Prática Pedagógica Supervisionada;
- e) Iniciação à Investigação Educacional;
- f) Cultura Geral e Formação para a Cidadania.

O desenvolvimento profissional de professores deve ser integrado com as escolas e os seus programas para preparar os professores para programas de formação em serviço diversificados e alternativos.

### **2.3. Conhecimento necessário para a prática docente**

O conhecimento pedagógico é diversificado e não pode ser reduzido simplesmente ao conhecimento do conteúdo. A formação inicial deve constituir a base para a aquisição de conhecimentos específicos como saber ler, escrever e expressar muito bem, e estar disposto a adquirir conhecimentos avançados sobre o qual deve trabalhar de forma individual e coletiva.

No seu livro “Pedagogia da Autonomia”, Paulo Freire reflete sobre a formação e prática docente, enfatizando o papel do professor e os conhecimentos necessários à profissão. Freire (2011) menciona que ser professor requer uma variedade de conhecimento.

Em São Tomé e Príncipe, os conhecimentos necessários para a prática docente estão fundamentados em três dimensões relacionadas entre si, constituindo “competências específicas do perfil de qualificação profissional docente” nomeadamente dimensão do conhecimento profissional; prática profissional e comprometimento profissional (Decreto-Lei n.º 05/2022, artigo 5.º, P. 314).

A dimensão do conhecimento profissional refere-se ao corpo de conhecimento que sustenta a prática pedagógica desenvolvida em contexto educacional e escolar. O conhecimento disciplinar inclui o conhecimento relacionado às disciplinas de ensino combinado com o conhecimento da pedagogia em geral, didática específica e currículo (Decreto n.º 05/2022).

A dimensão da prática profissional inclui aspetos envolvidos na criação de condições para a aprendizagem através do compromisso de desenvolver as competências de todos os alunos na sua diversidade e criatividade. Esta dimensão inclui as competências para planear, apoiar e avaliar situações de ensino e aprendizagem suportadas por metodologias diversas e de acordo com orientações curriculares válidas. Exige capacidade de pedagogo ou professor para reorientar a sua prática consoante as

especificidades dos alunos e dos contextos em que ela ocorre (Decreto n.º 05/2022). Essas abordagens confirmam que não existem alunos sem capacidades cognitivas, o que existe são professores com dificuldades em entender como determinado aluno aprende. Com isso, percebe-se que o êxito que o professor alcança no processo de ensino e aprendizagem depende na sua maioria da prática profissional que o mesmo possui e a capacidade de adotar metodologias próprias para cada contexto e alunos.

A dimensão do comprometimento profissional se reflete na forma como o educador ou professor atua no seu contexto de trabalho, demonstrando ética profissional, espírito de cooperação e parceria, consciência da responsabilidade individual e coletiva da escola pelo desenvolvimento humano e aprendizagem dos seus alunos. Esta dimensão inclui também o compromisso com o desenvolvimento profissional e a aprendizagem ao longo da vida através da reflexão sobre a prática, investigação, formação contínua e outras estratégias que apoiem a melhoria contínua do seu desempenho (Decreto n.º 05/2022).

## **Capítulo III - Processo de Recrutamento e Seleção**

O presente capítulo destina-se a fazer uma abordagem geral sobre o processo de recrutamento e seleção. Faremos antes uma abordagem sobre recursos humanos, especificamente gestão de pessoas e a sua importância na empresa, por ser a estrutura onde o processo de recrutamento e seleção está inserido. Depois conceitualizar o processo de recrutamento e seleção, conhecer e descrever as modalidades de recrutamento interno, externo e misto, e por fim, analisar o processo de recrutamento e seleção de docentes nas melhores universidades do mundo.

### **3.1. Gestão de pessoas**

As organizações estão compostas por pessoas que prestam serviço para o seu desenvolvimento, todavia essas pessoas devem ser orientadas no sentido de cumprir as suas responsabilidades com mais eficácia e eficiência, visto que ocorrem constantes mudanças e transformações no âmbito empresarial. Essas mudanças acontecem em aspectos mais complexos como a área de administração e os mais simples como o próprio nome de gestão de pessoas, o que segundo Chiavenato (2004) é denominada muitas vezes de gestão de talentos humanos, gestão de parceiros ou de colaboradores, gestão do capital humano, administração do capital intelectual e até gestão de pessoas ou gestão com pessoas.

Para Jones e George (2008) a gestão de pessoas é um processo que permite a atração e retenção de funcionários resultando num alto nível de desempenho numa organização, entretanto Dutra (2004) menciona que esse processo garante a adesão de pessoas competentes à organização e estimula o desenvolvimento de habilidades que contribuirão para o seu desenvolvimento.

A gestão de pessoas é responsável pela identificação das vagas existentes nas organizações e a escolha de melhores candidatos para ocuparem essas vagas através do processo de recrutamento.

### **3.2. O processo de recrutamento de pessoas**

O termo recrutamento tem a sua origem no processo militar, onde anualmente se recrutam novos soldados para lidar com as novas ameaças e usar novos métodos de combate em guerras.

Com o desenvolvimento socioeconómico causado pela revolução industrial, a urbanização e mudança da população em direção às cidades, a sociedade começou a se organizar em empresas e organizações, com perspectiva de encontrar melhores condições de vida. Essas transformações levaram ao aumento da demanda por trabalhadores qualificados e a implementação de recrutamento de pessoas para prestarem serviços.

Recrutamento é o processo pelo qual um grupo, empresas, escolas e outras organizações procuram novos membros ou funcionários para ingressarem na sua organização, substituir os trabalhadores que se aposentaram, pedem demissão ou são demitidos.

O recrutamento é um conjunto de procedimentos que permite contratar candidatos potencialmente habilitados, qualificados e capazes de desempenhar determinada função numa organização (Chiavenato, 2002), também pode ser descrito como uma maneira de encontrar pessoas que atendam às qualificações que a empresa procura, contudo não é uma tarefa fácil encontrá-las.

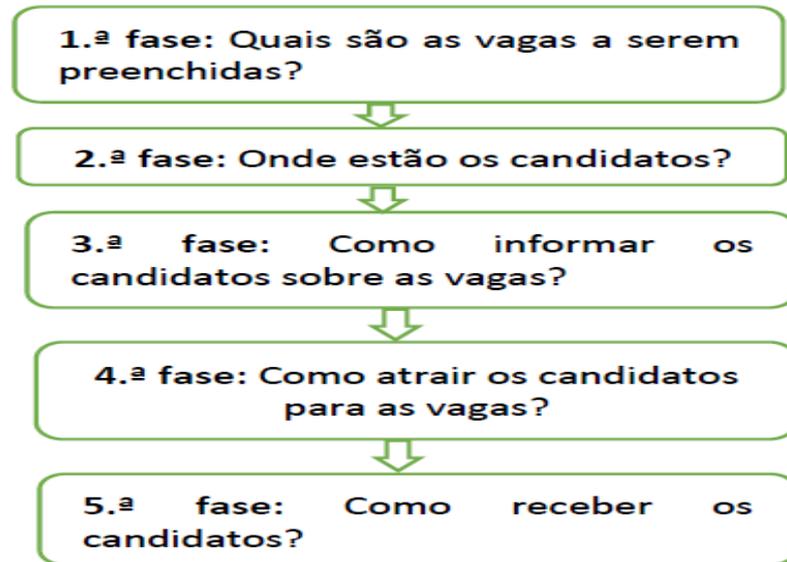
O recrutamento também é usado para encontrar novos funcionários quando uma empresa se expande ou contrai os seus investimentos. Nesses casos, o recrutamento é usado para encontrar novos funcionários para o novo local ou divisão do negócio. As escolas usam o recrutamento para encontrar novos alunos quando precisam de mais alunos para preencher vagas num curso.

Na era da globalização e da pós-globalização em que vivemos, o termómetro que mede o êxito e o desenvolvimento de uma empresa ou organização não é a quantidade de funcionários a sua disposição, mas sim a existência de pessoas com talentos, empreendedoras, inovadoras, criativas e com capacidade de resolver problemas. Neste sentido, as empresas têm procurado recrutar “pessoas com muito talento e alto poder de realização, flexíveis e capazes de enfrentar os novos desafios. Os desafios impostos às empresas são na realidade impostos às pessoas que lá trabalham” (Pontes, 2014, p. 23).

As novas tecnologias fomentam o espírito competitivo entre empresas, porém o recurso humano é a chave de todas as revoluções e transformações que ocorrem no mercado de trabalho.

Chiavenato (2010) apresenta na Figura 2, cinco fases importantes do processo de recrutamento:

Figura 2: Fases do recrutamento



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2010)

Com base na *Figura 2*, pode-se afirmar que o processo de recrutamento começa com a identificação das vagas existentes nas organizações e a definição dos perfis de candidatos. Nessa fase as organizações procuram conhecer as suas necessidades e certificar se reúnem meios financeiros e materiais para receber novos funcionários antes de implementar efetivamente uma estratégia de recrutamento, definir claramente os requisitos requeridos para o cargo e entender como esses requisitos se relacionam com os sistemas existentes. Isso permitirá planejar efetivamente quais vagas preencher e determinar as qualificações exigidas para as novas contratações de maneira que corresponda às exigidas para os funcionários atuais.

Infelizmente, nem todos podem atender às qualificações e os requisitos listados numa descrição de trabalho. Por exemplo, nem todo mundo entende a matemática suficiente para lecionar. É por isso que é tão importante criar uma descrição detalhada das vagas para que todos saibam exatamente o que precisam saber ou fazer para serem contratados. Todavia, se a empresa ou organização comprometer em contratar alguém

que não tem experiência suficiente ou não é ideal para o trabalho, poderá condicionar o seu desenvolvimento.

Na segunda fase, a organização terá que definir as possíveis áreas onde podem encontrar os candidatos que atendam às suas necessidades, se é num distrito específico ou ao nível do país. Isso pode ser fácil caso existir uma universidade no distrito ou nos arredores que realiza formação na área que a empresa procura, no entanto, pode ser mais difícil se a empresa ou organização não tem a mínima ideia de locais que pode encontrar os candidatos com habilidades para ocupar a vaga.

A terceira fase depende da segunda, visto que já se conhece o público-alvo, é mais fácil informá-los a respeito das vagas. A descrição das vagas deve ser preenchida e esta informação devem ser divulgadas por meio da rádio, televisão, anúncios, cartazes e através das plataformas digitais como *facebook*, *twitter* e outras. Esses métodos permitem que aglomerados de pessoas estejam informados em pouco tempo, porém, devem ser usados com cautela para não suscitar interpretações equivocadas. Os empregadores devem considerar como os seus anúncios podem afetar negativamente o seu processo de contratação e como podem afetar as decisões de potenciais candidatos ao se candidatarem a empregos.

Na quarta fase é conveniente conhecer os fatores que motivam as pessoas para vaga à disposição, de modo a ser objetivo na sua divulgação e atrair maior número de pessoas possíveis. A organização deve avaliar os interesses dos seus funcionários em potencial e descobrir o que eles querem de um trabalho; seja dinheiro, reconhecimento ou algo completamente diferente. As organizações devem adaptar as suas mensagens consoante os interesses dos candidatos em potencial, para eles saberem exatamente no que estão se inscrevendo quando decidem participar no processo de recrutamento.

A última fase, intitulada «como receber os candidatos?», é a etapa mais importante do processo de recrutamento, pois representa a última oportunidade para o candidato impressionar uma organização. Durante esta fase, os candidatos devem convencer os gerentes de contratação de que têm competências e talentos para lidar com as suas novas responsabilidades de trabalho.

Os candidatos que não conseguirem aproveitar a última fase, arriscam a sua oportunidade de emprego. Especificamente, a organização deve rever uma infinidade de documentos e apresentações durante essa fase. Cada candidato pode ter apenas uma oportunidade de impressionar a organização para poder ser convidado para uma entrevista ou ser submetido a teste. Se um candidato não conseguir impressionar o seu gerente de contratação durante essa etapa, nunca terá outra oportunidade de fazê-lo.

Embora muitos candidatos acham mais fácil se apresentar durante a última fase, outros acham difícil fazê-lo porque não têm confiança nas suas habilidades ou falta de experiência para novo emprego. Mesmo que esses candidatos não tenham confiança nas suas habilidades, eles ainda devem tentar convencer os gerentes de contratação de que estão qualificados para a vaga disponível.

A maioria das organizações exige que os seus candidatos enviem um número limitado de documentos durante a última fase de recrutamento. Isso dificulta alguns candidatos que desejam convencer os gerentes de contratação de que eles estão qualificados para seus novos cargos.

Segundo Marras (2007), o recrutamento é o meio utilizado pela administração dos recursos humanos, para captar pessoas à organização com a finalidade de resolver os seus problemas, porém Castetter e Young (2000) encaram o recrutamento como atividades desenvolvidas pelo Ministério de Educação para preenchimento de vagas nas escolas ou nos setores ligados ao próprio ministério.

De acordo com Chiavenato (2002),

O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuros de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objetivos. É uma atividade cujo objetivo é atrair candidatos dentre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização (p. 198).

O recrutamento é um processo que antecede a seleção e consiste em vários procedimentos, contidos num processo que permite atrair candidatos suficientes e

potencialmente qualificados para o preenchimento de uma determinada vaga numa organização (Gil, 2001 & Marras, 2000).

### **3.2.1. Tipos de recrutamento**

Pontes (2004) define recrutamento como aquisição de mão-de-obra, que ocorre de forma interna, externa ou mista.

Chiavenato (2004) defende que o recrutamento interno é o processo utilizado para preenchimento de vagas por meio de transferência ou promoção de funcionários que prestam serviços à organização, França (2010) acrescenta a necessidade de capacitar os funcionários para estarem aptos para exercerem as suas funções competentemente. Esse processo é uma boa maneira de promover a diversidade e a igualdade na empresa, no entanto, pode ser desvantajoso quando se promove funcionários sem competências requeridas para o cargo, fazendo com que nem todos os funcionários tenham as mesmas oportunidades que os outros, levando à discriminação na empresa, impossibilitando a entrada de novas ideias, experiências e expectativas que poderia motivar os atuais funcionários, permitindo assim, o desenvolvimento da organização.

Recrutamento externo é o processo realizado para atrair pessoas capacitadas que não têm nenhum vínculo com a empresa para prestar serviços.

Segundo Peretti (2004), existem vários fatores que levam a organização a adotar o recrutamento externo, dos quais destacam os seguintes:

- Os funcionários da organização são incapazes de responder adequadamente os trabalhos e perfis requeridos;
- Comparar candidatos internos e externos para melhorar a qualidade do recrutamento;
- Expandir os critérios para selecionar candidatos com base em informações obtidas no mercado interno e externo;
- Permitir a entrada de novos quadros para enriquecer o potencial interno.

Recrutamento misto é o processo que permite atrair candidatos que trabalham e não trabalham numa determinada empresa.

Chiavenato (2009) conforme citado por Baylão e Rocha (2014), menciona três maneiras diferentes de empregar o recrutamento misto. Pode realizar o recrutamento

externo, depois recrutamento interno; recrutamento interno, depois recrutamento externo e ambos em simultâneo.

### **3.3. O processo de seleção de pessoas**

A seleção de candidatos é um processo complexo que envolve a identificação de candidatos que atendam os requisitos e as habilidades específicas para preencher o cargo vago.

Para Marras (2000), a seleção é um processo que envolve a seleção de candidatos através de métodos específicos para preencher vagas específicas numa empresa, instituição ou organização.

A competência científica e a competência docente são considerados requisitos essenciais para contratação dos professores e quadros administrativos ao nível da educação (Machado e Vieira, 2011).

O processo de recrutamento e seleção de candidatos envolve a revisão de diversos fatores para a escolha do melhor candidato para o cargo vago. O número de candidatos a uma vaga, habilidades e experiência de trabalho, o número de vagas disponíveis para o processo seletivo, os critérios de seleção dos candidatos e a economia da empresa que realiza o processo são alguns dos fatores que influenciam no processo de recrutamento e seleção.

#### **3.3.1. Técnicas de seleção de candidatos**

As técnicas utilizadas na seleção de candidatos podem ser classificadas em duas grandes categorias: métodos objetivos e subjetivos.

Os métodos objetivos usam critérios mensuráveis, como educação, experiência ou conjunto de habilidades para avaliar o potencial dos funcionários. Neste método, a seleção dos candidatos é feita com base nas suas competências sem considerar opiniões dos avaliadores.

Os métodos subjetivos são utilizados para selecionar os candidatos com base nas habilidades interpessoais e a personalidade. Esse método é utilizado quando o avaliador pretende decidir com base na sua própria opinião acerca de um bom candidato. É utilizado para selecionar um médico, polícia ou líder militar entre outras profissões.

O melhor candidato é escolhido com base na opinião subjetiva e na natureza dos critérios, como quão entusiasmado o candidato parece ou quão bem ele respondeu às perguntas sobre o seu caráter e integridade. Os métodos subjetivos promovem o individualismo, desenvolvimento intelectual entre os avaliadores e estimulá-los a ouvir as opiniões dos candidatos para poderem efetivamente tomar decisões que promovam as suas metas e objetivos. Os avaliadores podem aumentar as suas hipóteses de sucesso com o uso eficaz de métodos subjetivos ao tomar decisões, pois essa abordagem promove emoções positivas, economiza tempo e recursos.

### **3.3.2. Ferramentas de seleção de candidatos**

As ferramentas de seleção podem ser amplamente classificadas em duas categorias: cognitivas e não cognitivas.

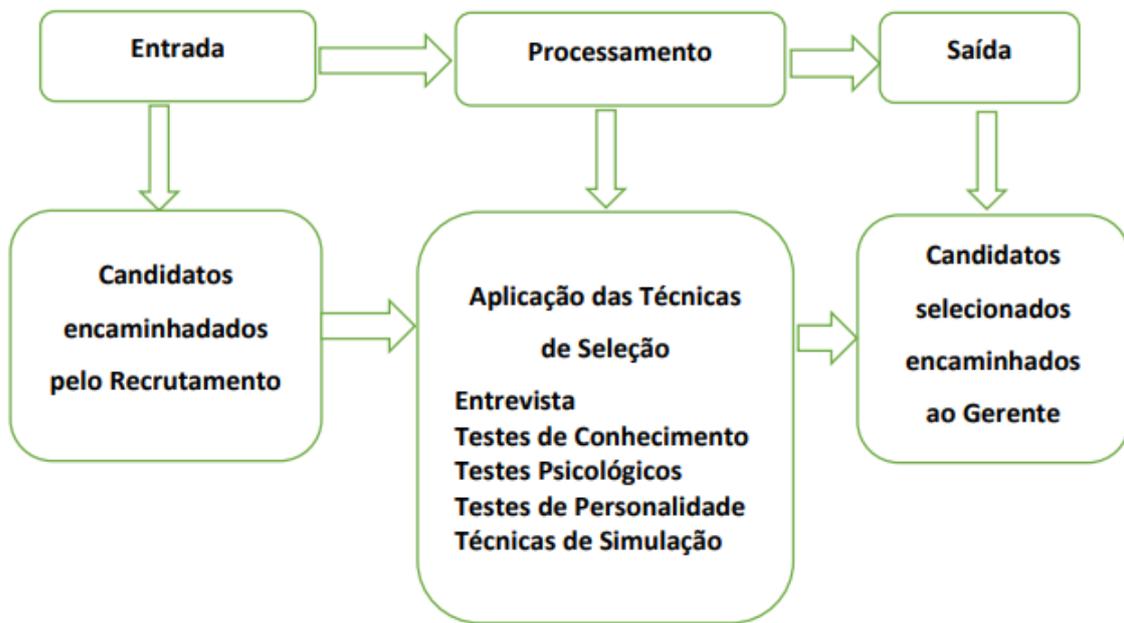
As ferramentas de seleção cognitivas são aquelas que permitem ao candidato avaliar as suas qualidades de trabalho ou posição e certificar se atende às qualificações exigidas. As ferramentas cognitivas mais utilizadas são escalas de classificação, perguntas de entrevista e técnicas de simulação.

A entrevista é o processo de comunicação entre duas ou mais pessoas que interagem entre si, o que segundo Guimarães e Arieira (2005) é seguramente considerado a técnica mais utilizada no processo de seleção em todas as organizações.

As ferramentas de seleção não cognitiva, por outro lado, contam com pontos de dados ou fatores externos ao candidato. Essas ferramentas são eficazes na seleção de candidatos que atendem aos requisitos, mas não necessariamente avaliam as qualidades de um cargo, são elas; os testes e avaliações que medem habilidades e competências.

O termo teste designa um conjunto de testes aplicados para apreciar o desenvolvimento mental, competências, capacidades e conhecimentos das pessoas. Os testes são agrupados em três categorias distintas que são: testes de conhecimento, testes psicológicos e testes de personalidade.

Figura 3 - Processo de seleção de pessoas



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2010)

O processo de seleção de pessoas funciona em três fases: entrada, processamento e saída. A entrada é a fase que permite a atração de candidatos através do recrutamento para participarem no processo de seleção. Na fase de processamento, os dados são coletados e analisados. Nesta fase procede-se a aplicação de entrevistas, técnicas de simulação e testes para selecionar os candidatos de acordo às qualificações exigidas.

Segundo (Hanashiro et al., 2008), as entrevistas podem ser realizadas das seguintes formas: entrevista presencial, entrevista por telefone e entrevista pela *internet*.

As técnicas de simulação são conjuntos de técnicas que permitem que os candidatos sejam observados na sua participação social ou grupal, também conhecido como método de Gronholm ou dinâmica de grupo.

De acordo com Guia do lazer (2005), o método Gronholm é uma abordagem baseada no diálogo e conflito entre os participantes, onde os candidatos são encerrados num ambiente. Os candidatos são submetidos a vários testes e tarefas que podem encontrar nas empresas que desejam trabalhar ou não. Nesse processo, os participantes são avaliados e entrevistados por uma equipa da empresa contratante. A equipa de avaliadores atua como uma espécie de juízes com o poder de contratar e eliminar candidatos.

Os testes de conhecimento normalmente são testes gerais, nomeadamente cultura geral e de língua; e testes específicos servem para avaliar o conhecimento técnico e a cultura profissional (Chiavenato, 2010).

Testes psicológicos baseiam-se nas diferenças individuais das pessoas, que podem ser físicas e intelectuais, como meio de analisar as aptidões gerais ou específicas de um indivíduo em relação a conjunto de indivíduos tomados como padrão de comparação, em contrapartida, os testes de personalidade são usados para analisar diferentes traços de personalidade.

A saída define o resultado do processo de seleção, os candidatos são selecionados ou não para o cargo. Os candidatos selecionados são encaminhados para o gerente e recebem a oferta de emprego e os que não foram selecionados não são contratados.

### **3.4. Relação entre o recrutamento e a seleção**

O processo de recrutamento e seleção é um processo importante em qualquer organização, pois permite a contratação de pessoas com melhores talentos para a organização, porém, muitas organizações não utilizam esse processo corretamente, resultando num processo de seleção abaixo da média. Muitas organizações não selecionam adequadamente os funcionários devido à falta de tempo, recursos ou de conhecimento sobre o processo de seleção. Para haver um processo de seleção de qualidade é necessário existir recrutamento de candidatos qualificados, de modo que a organização selecione os melhores candidatos.

Segundo o Brasil (1990), os concursos públicos são utilizados para realizar o processo de recrutamento e seleção de pessoa mais qualificada para exercer atividade pública, contudo, Cunha e Cavalcanti (2012) mencionam que existem etapas que precisam ser cumpridas. Para Bezerra e Helal (2009), o processo de recrutamento e seleção é fundamental para que uma organização se mantenha competitiva num ambiente extremamente dinâmico, alinhando potenciais talentos e aprimorando as estruturas organizacionais. O processo de recrutamento e seleção de docentes deve ser um processo contínuo para encontrar docentes que reúnam capacidades pré-definidas de talentos e inovação conforme as leis, decretos e editais publicados sobre o recrutamento (Binotto et al., 2014).

### **3.5. O processo de recrutamento e seleção de docentes nas melhores universidades do mundo**

As melhores universidades do mundo procuram professores talentosos e experientes em determinada área (Binotto et al., 2014), fazendo com que o processo seja “mais pragmático, mais objetivo e menos burocrático” (Crepalde, 2018, p. 37).

Analisando o processo de recrutamento e seleção de docentes nas 10 melhores universidades do mundo, nomeadamente Universidade de Oxford; California Institute Of Technology, Stanford University, University Of Cambridge, Massachusetts Institute of Technology, Harvard University, Princeton University, Imperial College London, ETH Zurich e University Of California é possível ter uma abordagem satisfatória sobre o processo de recrutamento e seleção de docentes realizados nas universidades ao nível mundial (Crepalde, 2018).

Segundo Crepalde (2018), o processo de recrutamento e seleção dos docentes universitários segue as seguintes etapas: inscrição *online*, análise documental, referências profissionais, cartas de recomendação e entrevistas. Por outro lado, a inscrição *online* e a análise de documentos são etapas essenciais em todos os processos de recrutamento e seleção ao nível das universidades, visto que é através da análise documental que se efetua a pré-seleção dos candidatos, sem ser exigida qualquer taxa para validação da candidatura. A maioria das universidades recomenda que os documentos sejam traduzidos para o idioma local do país onde a universidade está localizada, mas não fazem disso um padrão obrigatório. A Universidade de Oxford, Stanford, Harvard, Princeton, ETH Zurique e de Califórnia adotaram a prática de exigir que as referências profissionais sejam contratadas no momento da inscrição. Este é um requisito obrigatório e o registo não pode ser concluído se esta etapa não for concluída. Somente em Harvard e Princeton são realizadas entrevistas com candidatos. O recrutamento e seleção de professores é um processo complexo que envolve vários procedimentos e cada universidade tem a sua própria maneira de selecionar e recrutar os professores. Em algumas universidades o processo de seleção de professores é muito rígido, enquanto em outros é flexível. Independentemente do processo de seleção de professores, todas as 10 universidades acima mencionada têm um processo para garantir a contratação de profissionais qualificados.

## **Capítulo IV - Processo de Recrutamento e Seleção dos Professores em São Tomé e Príncipe**

### **4.1. Políticas públicas de recrutamento e seleção**

O processo de recrutamento e seleção de professores em São Tomé e Príncipe é um processo que segue os princípios gerais que regem a administração pública, sendo obrigatório para todos os que pretendem exercer a função docente. Para isso, devem possuir as aptidões e competências profissionais para a docência especificadas na Lei de Bases do Sistema Educativo.

O DAGE é um serviço do MEES responsável por fiscalizar todas as políticas educativas, emitir decretos e regulamentos, controlar o sistema educativo, implementar as políticas de desenvolvimento de recursos humanos, nomeadamente do pessoal docente e não docente das escolas, conceber as políticas de recrutamento e seleção, carreira, remuneração, formação, propondo as necessidades de recursos humanos a DAF em cooperação com as direções de ensino e das escolas.

No processo de desenvolvimento da sua política educativa, o governo santomense tem os professores como a chave mestra para a promoção de uma educação de qualidade. Para isso, o DGAE deve trabalhar no sentido de realizar eficientemente um processo de recrutamento e seleção de pessoal docente e não docente e consequentemente a sua promoção. A qualidade do corpo docente é essencial para garantir altos padrões de aprendizagem, investigação e alcançar altos padrões de bolsas de estudo em todas as escolas do país e para melhorar a qualidade da prática de ensino nas universidades.

O recrutamento de pessoal de alta qualidade tem implicações significativas para os setores de ensino superior público e privado em São Tomé e Príncipe. Afeta diretamente o futuro dos estudantes universitários, as condições de trabalho dos professores e as possibilidades de progressão. Para tal, é essencial que o Ministério da Educação procure meios de implementar na prática os critérios de recrutamento e seleção de professores estabelecidos na Lei Bases do sistema educativo.

## **4.2. Processo de recrutamento e seleção**

O desenvolvimento social e a busca crescente de quadros formados na área de educação contribuíram para a criação de políticas educativas para facilitar a alfabetização. A definição de escolaridade obrigatória para a população e os diferentes cursos de formação que foram implementados contribuíram significativamente no desenvolvimento da educação e o aumento de formados em diversas áreas.

O recrutamento dos professores deve ter em conta a necessidade de quadros formados para atender as necessidades educativas, proporcionar a qualidade no ensino aprendizagem, identificar talentos e legitimar o ingresso de novos professores na escola.

Em São Tomé e Príncipe tem registado maior procura pela profissão docente, e as vagas disponíveis não são compatíveis com a procura. Todos os interessados que possuem nacionalidade santomense ou são cidadãos nacionais de países que têm cooperação com São Tomé e Príncipe, que não estejam inibidos do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata, com robustez física, perfil psíquico e as características de personalidade indispensáveis ao exercício da função mediante documento médico comprovativo, com idade mínima de 18 anos e máxima de 45 anos podem se candidatar para lecionar (Estatuto da Carreira Docente, 2011).

Os candidatos podem apresentar a sua candidatura com os seguintes documentos (Edital da candidatura, 2022):

- a) Carta de admissão ao concurso dirigida a Sua Excelência Ministra da Educação e Ensino Superior, fazendo menção ao nível que aspira lecionar e a disciplina pretendida;
- b) Fotocópia de Bilhete de Identidade, autenticada;
- c) Fotocópia de Diploma ou certificado da formação, autenticada;
- d) Fotocópia de cartão de Identificação Fiscal, autenticada;
- e) *Curriculum Vitae* devidamente assinado.

### **Perfil requerido para candidatar para lecionar na Educação Pré-Escolar**

- a) Formação superior em educação pré-escolar, ou seja, formação adequada para docência neste nível;

- b) Frequência de formação superior em educação pré-escolar;
- c) Ação educativa de 3 anos concluída numa Instituição Pública.

#### **Perfil requerido para candidatar para lecionar no Ensino Básico e Secundário**

- a) Formação superior área de educação, ou seja, formação adequada para a docência;
- b) Frequência de formação superior na educação.

Conforme o Estatuto da Carreira Docente (art. 14, p.22), “a verificação dos requisitos físicos e psíquicos necessários ao exercício da função docente é realizada por médicos credenciados para o efeito pelas delegações ou direções competentes do Ministério da Saúde”.

Os candidatos com toxicodependências, dependência alcoólica e com problemas psicológicos são afastados do sistema para preservar os alunos (Estatuto da Carreira Docente, 2011). Antes da implementação do processo de seleção, a escola deve definir os objetivos e padrões educacionais que deseja alcançar com o seu programa educativo. Isso ajudará a escola a saber quais disciplinas precisam de professores e definir as qualificações e competências que desejam encontrar naqueles que farão parte da sua equipa de trabalho. Além de garantir o cumprimento de todos os requisitos legais relativamente ao recrutamento de professores, o ministério tem realizado formação contínua para novos e experientes que queiram melhorar as suas competências, existem um processo que permite avaliar a qualificação de professores para garantir que todas as escolas atendam aos padrões nacionais de qualificação de professores. Os processos de recrutamento não são obrigatórios para outros cargos-chave nas escolas, como diretores, subdiretores e secretários docentes, devido a influências da política, optando por processos mais liberais. O processo de seleção de professores em São Tomé e Príncipe tem sido uma das fases mais complexas, visto que são selecionados professores sem competência, em contrapartida, os professores com formação académica e com bons resultados no teste não recebem guia para lecionar. Podemos concluir que o processo de recrutamento e seleção de professores em São Tomé e Príncipe nem sempre segue os procedimentos obrigatórios, fazendo com que o processo seja viciado, onde muitas vezes os professores qualificados não têm a oportunidade de trabalhar nas escolas.

## **Parte II - Metodologia de Investigação**

Nesta segunda parte, apresentaremos a metodologia de investigação utilizada para realizar o presente estudo e os resultados obtidos através do questionário efetuado aos professores. Para tal, definimos a escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário como o estudo de caso dessa dissertação, com a finalidade de fazer um estudo mais aprofundado e tirar conclusões precisas acerca do recrutamento e seleção dos professores em São Tomé e Príncipe. Para responder à pergunta de partida «como deve ser realizado o processo de recrutamento e seleção de professores em São Tomé e Príncipe de modo a alcançar um ensino de qualidade», optou-se por uma metodologia argumentativa e estudos empíricos no sentido de descrever os procedimentos utilizados para recrutar e selecionar os professores e apresentar argumentos que justifiquem esses procedimentos. Antes de aplicar os questionários aos professores, realizamos um teste piloto do questionário com três professores da escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário, dois professores do Liceu Nacional e três professores do ISEC. Esse teste permitiu-nos melhorar as questões do questionário e enquadrá-las de acordo com contexto social do país e os objetivos desta investigação. Feito todos esses procedimentos remetemos uma carta a sua excelência, o diretor da escola, informando-lhe acerca do trabalho e solicitando a autorização para aplicação dos questionários.

Colocamos uma caixa com os questionários sobre a mesa da sala dos professores da escola Secundária dos Anjos do Rosário e sensibilizamos os professores a retirar um questionário e voltar a colocar após o preencher. Após recolher todos os questionários, fizemos a crítica dos dados para verificar se existem falhas e em seguida procedemos à digitalização no Excel para a análise e interpretação.

### **1. Contextualização da Investigação**

A escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário está localizada no distrito de Lobata na localidade de Guadalupe, uma zona com alguma produção agrícola, essencialmente banana, cacau e produtos hortícolas. A escola está situada numa área com pouca habitação.

Foi autorizada para dar início ao seu funcionamento letivo em 2018, pelo Ministério de Educação e Ensino Superior de São Tomé e Príncipe. A escola possui

estabelecimento próprio, constituído por uma direção que possui um gabinete do diretor e um gabinete de subdiretor, uma secretaria, 19 salas de aulas, uma sala dos professores, 8 casas de banho, uma biblioteca, uma sala de informática, três laboratórios, uma cozinha, um ginásio, um campo de futebol salão. Nessa escola estudam alunos de 8.<sup>a</sup> a 12.<sup>a</sup> classe em dois períodos, manhã e tarde. A escola tem um total de 1719 alunos, sendo 943 no período da manhã (8.<sup>a</sup> a 9.<sup>a</sup> classe) e 776 alunos de tarde (10.<sup>a</sup> a 12.<sup>a</sup> classe).

*Figura 4 - Escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário*



A escola dispõe de sete computadores, uma televisão plasma, carteiras, armários, mesas e quadros. Com relação aos aspetos pedagógicos, ela dispõe de um Calendário Escolar, Plano Anual de Ensino, plano das preparações metodológicas quinzenal, livros de ponto, livros de termo e registo bibliográfico. O corpo diretivo da escola é formado por um diretor, dois subdiretores, 21 delegados, 100 professores, quatro secretários docentes, 10 guardas, 12 serventes e dois jardineiros.

Tem 38 professores com 12.<sup>a</sup> classe, sete com formação média, dois com bacharelato, 48 com licenciatura e cinco mestrados. Quanto aos alunos, na sua maioria são da zona urbana, os quais a faixa etária vai de 13 a 21 anos, sendo na sua maioria filhos de agricultores e comerciantes.

## **2. Técnicas e instrumentos de Recolha de Dados (descrever como foi aplicado os procedimentos)**

Para este estudo, foi escolhido o método quantitativo. Patton (1990) explica que as técnicas quantitativas, exigem o uso de medidas e métodos padronizados que podem ser convertidos em números, de modo que não permitem a expressão de opiniões e experiências diversas das pessoas, pois as opções de resposta são limitadas.

Optou-se pela amostra probabilística que, segundo Almeida e Freire (2008), é selecionada através do acaso. Para manter a seleção por acaso, alguns procedimentos têm de ser concretizados para garantir que os diferentes elementos da população têm probabilidade equivalente de serem escolhidos.

Amostragem probabilística são amostragens onde a seleção é aleatória de tal forma que cada elemento da população tenha igual probabilidade de ser selecionado para a amostra. Neste sentido, de acordo com Gomes et al (2003, p. 153) a amostra precisa de ser:

- Representativa: deve conter indivíduos de todos os extratos da população;
- Não viciada: o número de elementos de cada extrato deve ser proporcional à população desse extrato;
- Aleatória: em cada extrato os indivíduos devem ser escolhidos aleatoriamente;
- Ampla: deve ser bastante alargada para apresentar características semelhantes às da população total que pretende representar.

Inicialmente queríamos realizar o estudo ao nível do país para sabermos as opiniões de professores de todos os níveis de ensino, porém devido a vários fatores como recurso financeiro, tempo e distância fez com que não fosse possível realizar o inquérito em todas as escolas. Depois de várias análises propusemos realizar o inquérito na Escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário por ser o lugar onde temos maior facilidade de recolher os dados, isto porque é a escola onde leciono. Portanto, a população definida para esse estudo é formado por todos os professores que lecionam nesta escola, totalizando 100 professores e por Calculadora de tamanho de amostra SurveyMonkey (CSM) disponíveis na *internet* calculou-se uma amostra de 80 professores a um nível de confiança de 95% e uma margem de erro de 5%.

Depois da seleção da amostra, definiram-se os critérios para selecionar os indivíduos. De acordo com Sampieri et al. (2006), esses critérios denominam-se amostragem e para responder ao problema de pesquisa, prosseguimos para a seleção dos professores que foram objeto de estudo, através de amostragem aleatória.

Para esse estudo, utilizou-se as seguintes técnicas:

1. Pesquisa documental - Esta técnica foi utilizada na consulta de editais da candidatura para docência e estatuto da carreira docente.
2. Inquérito por questionário - Conjunto de questões apresentadas por escrita aos 80 professores da escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário.
3. Pesquisa bibliográfica – Utilização de artigos e dissertações de vários autores que escreveram assuntos pertinentes relacionados com recrutamento e seleção de professores, Educação em São Tomé e Príncipe, e Formação de professores.

### 3. Apresentação e análise dos resultados

Procederemos nesse momento a apresentação dos resultados obtidos através dos 80 questionários aplicados.

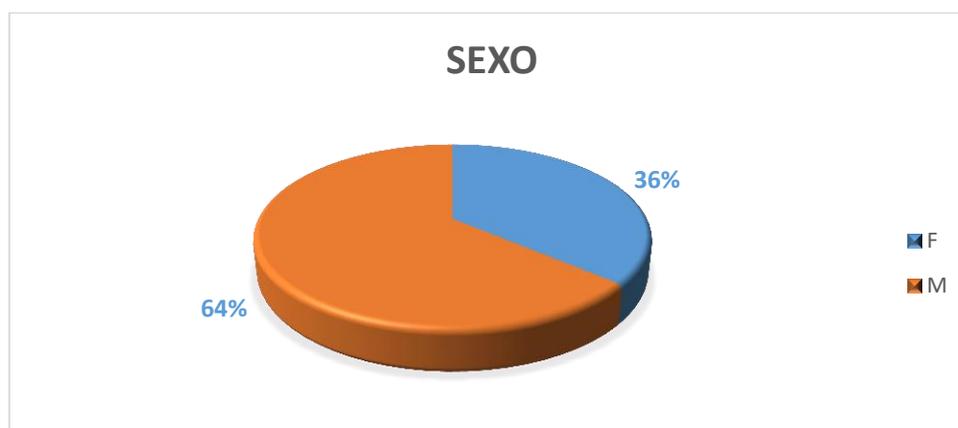
O *Quadro 1* apresenta o total dos professores inquiridos, distribuídos por género.

#### Quadro 1: Distribuição dos professores inquiridos por género

Género	Total
Masculino	51
Feminino	29
Total	80

No sentido de recolher informação acerca do número exato de professores e de professoras que foram inquiridas, foi elaborada a questão 1, cujos resultados são apresentados no gráfico que se segue.

**Gráfico 1 – Distribuição dos professores inquiridos por género**



Com base nos questionários respondidos, pode-se afirmar que 64% dos professores inquiridos é do sexo masculino e 36% é do sexo feminino. Portanto, há maior índice de professores do sexo masculino, que corresponde a 51 do total da amostra, e 29 do sexo feminino. Em confrontação com os dados estatísticos consultados na escola certificou-se que existem 66 professores e 34 professoras, portanto há maior número de professores do sexo masculino em comparação com o sexo feminino, isto porque há maior adesão dos homens santomenses aos cursos com valência para o ensino secundário e maior inclinação das mulheres para cursos do ensino básico e de educação pré-escolar. Geralmente os homens que viajam para fazer formação superior regressam para o país e ingressam no ensino secundário e permanecem ali, em contrapartida, maioria das mulheres viajam para fazer formação superior no exterior não retornam para o país, visto que, as mulheres têm maior facilidade de emprego nos países estrangeiros e as que formam em São Tomé iniciam a exercer a docência como primeiro emprego depois fazem outras formações e mudam de setor em busca de melhores condições de vida.

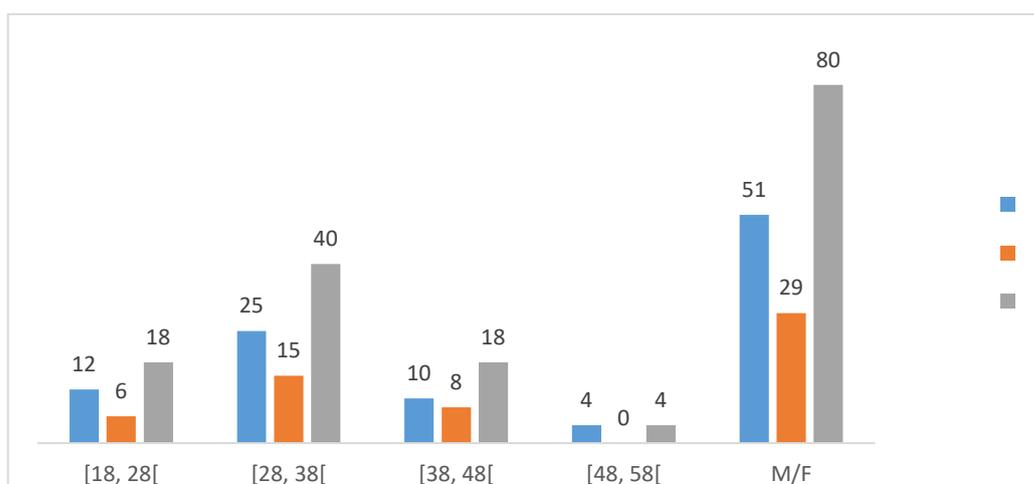
O *Quadro 2*, apresenta a distribuição etária dos professores inquiridos, sendo que foram definidas quatro escalas diferentes com amplitude de 10 anos cada uma e pode observar ainda no quadro, o número de professores de cada género que corresponde a cada escala.

## Quadro 2 – Distribuição etária dos professores

Idade	Frequência		
	M	F	Total
[18, 28[	12	6	18
[28, 38[	25	15	40
[38, 48[	10	8	18
[48, 58[	4	0	4
Total	51	29	80

O gráfico que se segue, *Gráfico 2*, apresenta a distribuição etária dos professores inquiridos, com a perspectiva de conhecer como estão distribuídas a idade dos mesmos.

## Gráfico 2 – Distribuição etária dos professores



O *Gráfico 2*, mostra que 50% dos inquiridos têm 28 a 37 anos, sendo 25 do sexo masculino e 15 feminino, em contrapartida, apenas 5% dos inquiridos têm 48 a 57 anos, este grupo é formado por quatro professores, não verificando nenhuma professora com idade compreendida entre 48 a 57 anos. Os professores com 18 a 27 anos e 38 a 47 anos têm a mesma percentagem, num total de 22,5% cada. Dos professores com 18 a 27 anos, 12 são do sexo masculino e 6 do sexo feminino. Os professores que possuem idade compreendida entre 37 a 48 é formado por 10 do sexo masculino e oito do dexo feminino.

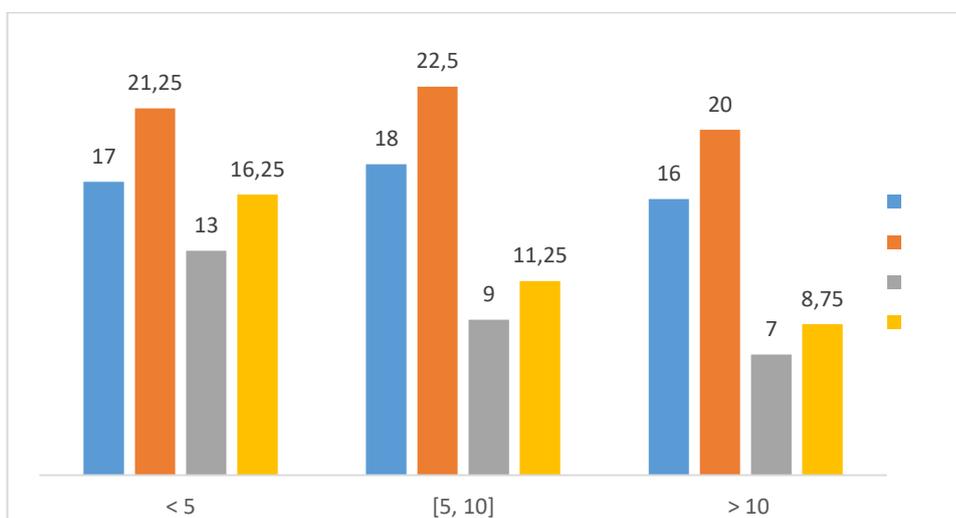
A idade média dos professores da Escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário é 34 anos, isto implica dizer que, a maioria dos professores é jovem. Os resultados obtidos mostram que os professores do sexo masculino têm idade mais avançada em comparação com os do sexo feminino, isto porque as professoras com certa experiência são conduzidas para trabalharem nos cargos de relevância como o Ministério de Educação, Assembleia Nacional, Ministério de Saúde e outros ministérios, tendo em conta que o país tem estado a promover a igualdade e equidade de género.

O *Quadro 3* apresenta a distribuição dos anos na docência dos professores inquiridos, sendo que foram definidas três escalas diferentes, nomeadamente, menos de 5 anos, 5 a 10 anos e por fim, mais de 10 anos.

**Quadro 3 – Distribuição dos professores - Ano na docência**

Ano na docência	Frequência/ %				
	M	%	F	%	Total (%)
< 5	17	21,25	13	16,25	37,5
[5, 10]	18	22,5	9	11,25	33,75
> 10	16	20	7	8,75	28,75
Total	51	63,75	29	36,25	100

**Gráfico 3 – Distribuição dos professores - Ano na docência**

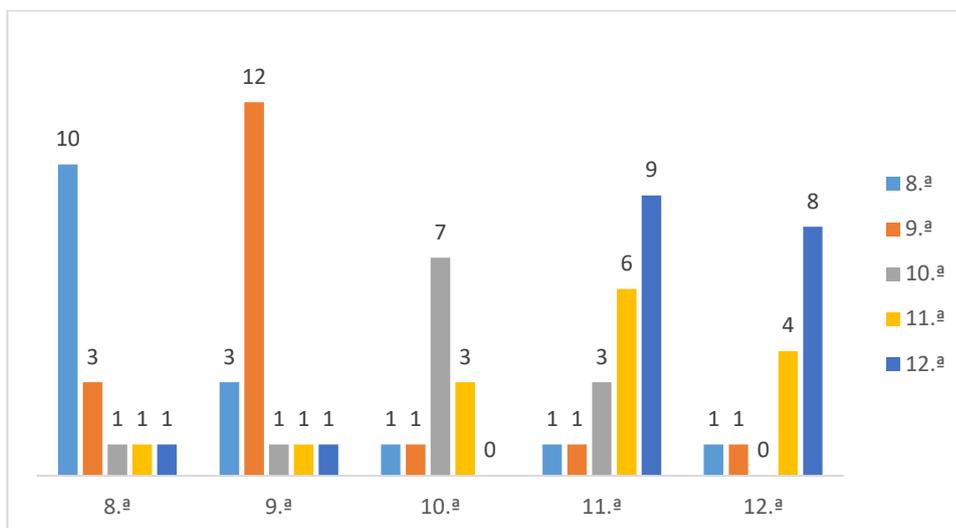


Analisando o *Gráfico 3*, verifica-se que dos professores inquiridos 30 têm 1 a 4 anos na docência, sendo 17 do sexo masculino e 13 do sexo feminino, totalizando 37.5% dos inquiridos. Estes resultados explicam a percentagem de 21.25% para professores do sexo masculino e 16.25% para os de sexo feminino.

Existem 27 professores com 5 a 10 anos, equivalendo a 33.75% dos inquiridos, constituído por 18 professores do sexo masculino com uma percentagem de 22.5% e 9 do sexo feminino com uma percentagem de 11.25%. Os 28.75% restantes são dos professores que têm mais de 10 anos na docência, sendo 16 do sexo masculino com uma percentagem de 20% e sete do sexo feminino com uma percentagem de 8.75%.

Existem mais professores com menos de 5 anos na docência em comparação os professores com 5 a 10 anos e mais de 10 anos, com base nesses resultados, podemos afirmar que a escola recebeu nos últimos quatro anos, 30 professores que passaram pelo processo de recrutamento e seleção.

**Gráfico 4 – Distribuição dos Professores – Classe que leciona esse ano letivo**



Dos 80 questionários respondidos, pode-se afirmar que foram inquiridos 16 professores que leciona 8.ª classe, 18 que leciona 9.ª classe, 12 que leciona 10.ª classe, 20 que leciona 11.ª classe, 14 que leciona 12.ª classe.

Dos que lecionam 8.ª classe, 10 leciona apenas 8.ª classe, três lecionam 9.ª classe, um que leciona 10.ª classe, um que leciona 11.ª classe e um leciona 12.ª classe. Dos

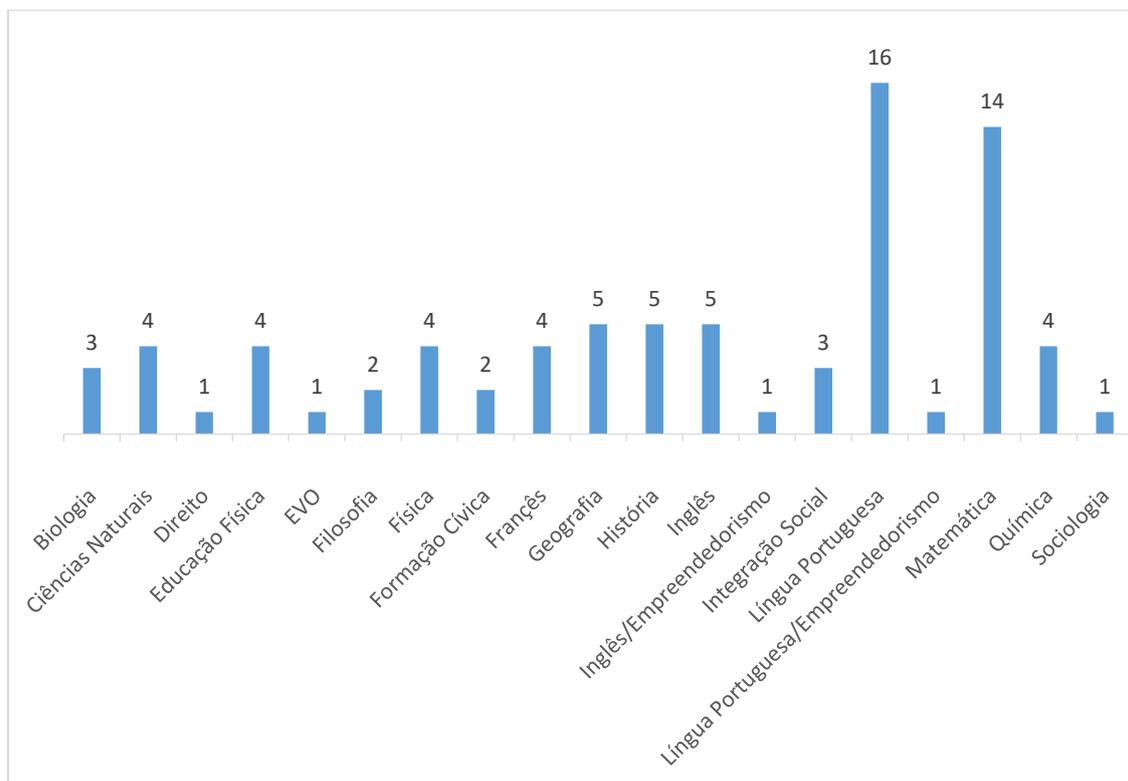
que lecionam 9.<sup>a</sup> classe, 12 lecionam apenas 9.<sup>a</sup> classe, três lecionam 8.<sup>a</sup> classe, um lecionam 10.<sup>a</sup> classe, um lecionam 11.<sup>a</sup> e um lecionam 12.<sup>a</sup>.

Dos que lecionam 10.<sup>a</sup> classe, sete lecionam apenas 10.<sup>a</sup> classe, um lecionam 8.<sup>a</sup> classe, um lecionam 9.<sup>a</sup> classe, três lecionam 11.<sup>a</sup> classe e nenhum lecionam 12.<sup>a</sup> classe.

Dos que lecionam 11.<sup>a</sup> classe, seis lecionam apenas 11.<sup>a</sup> ano, um lecionam 8.<sup>a</sup> classe, um lecionam 9.<sup>a</sup> classe, três lecionam 10.<sup>a</sup> classe e nove lecionam 12.<sup>a</sup> classe.

Dos que lecionam 12.<sup>a</sup> classe, oito lecionam apenas 12.<sup>a</sup> classe, um lecionam 8.<sup>a</sup> classe, um lecionam 9.<sup>a</sup> classe, nenhum lecionam 10.<sup>a</sup> classe e quatro lecionam 11.<sup>a</sup> classe. Pode-se afirmar com precisão que 54% dos professores inquiridos lecionam apenas uma classe e 46% lecionam duas classes, o que implica dizer que 43 professores inquiridos lecionam apenas uma classe e 37 professores lecionam duas classes diferentes. Tal ocorre, porque na realidade santomense é permitido aos professores trabalhar com classes e ciclos diferentes para ter algumas horas adicionais àquelas estabelecidas pelo Ministério de Educação, desde que seja na disciplina que enquadrada com a área de formação do professor.

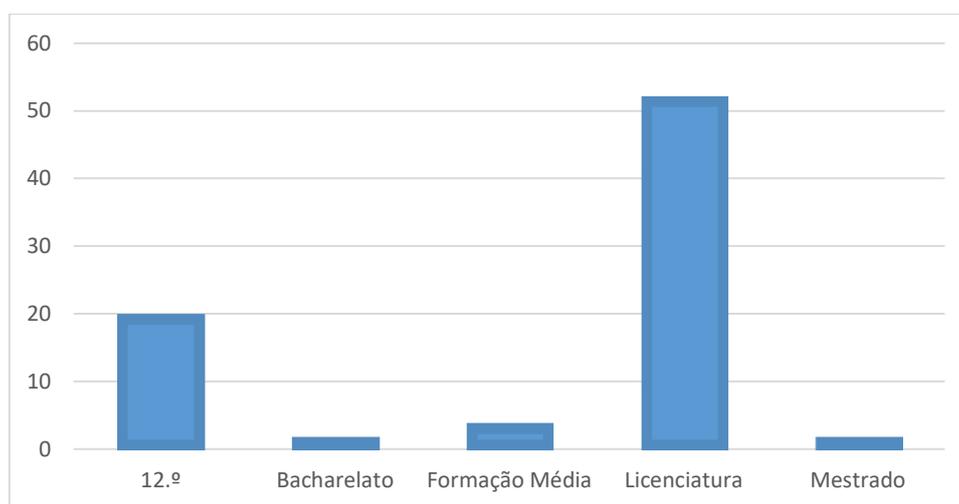
**Gráfico 5: Distribuição dos professores – Disciplina que leciona**



Concernente às disciplinas lecionadas, a partir do *Gráfico 5*, pode-se afirmar que, dos professores inquiridos, três leciona biologia, quatro ciências naturais, um direito, quatro educação física, um educação visual oficial, dois filosofia, quatro física, dois formação cívica, quatro francês, cinco geografia, cinco história, cinco inglês, um inglês e empreendedorismo, três integração social, 16 língua portuguesa, um língua portuguesa e empreendedorismo, 14 matemática, quatro química e um leciona sociologia. Dos 80 inquiridos, o maior foi os de língua portuguesa com uma percentagem de 20%, seguido de matemática com 17.5% dos inquiridos.

Apenas dois professores inquiridos lecionam duas disciplinas diferentes, neste caso inglês/empreendedorismo e língua portuguesa/empreendedorismo, isto porque, o empreendedorismo é uma disciplina, implementada recentemente no sistema e encontra-se na fase experimental em apenas quatro turmas da 11.ª classe, por outro lado, essa disciplina pode ser lecionada por professores que possuem uma licenciatura na área pedagógica e uma especialidade que envolva empreendedorismo ou possui uma formação superior em empreendedorismo. Daí que, foi selecionado professores que lecionam na escola com as qualificações mencionadas anteriormente para leciona-las.

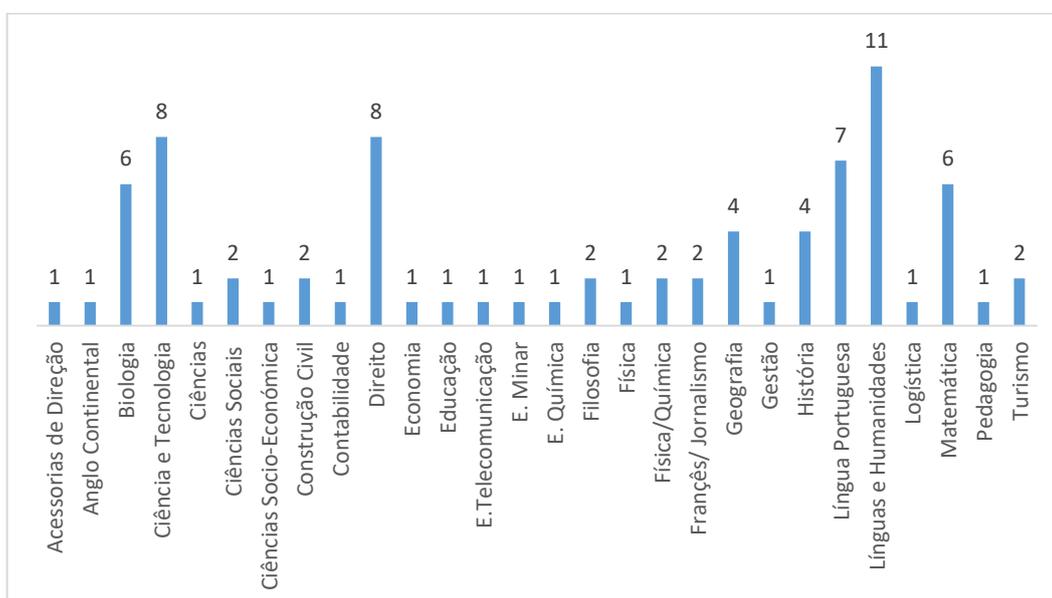
**Gráfico 6 – Distribuição dos professores - Grau Académico**



Neste gráfico, pode-se observar que dos 80 professores inquiridos, 52 tem licenciatura, 20 tem 12.º ano concluído, quatro têm formação média, dois têm

bacharelato e dois têm mestrado. Por conseguinte, a maioria equivalendo a 65% dos inquiridos têm licenciatura, 25% têm 12.º ano, 5% têm formação média, 2.5% têm mestrado, 2.5% têm bacharelato. Tal como acontece em São Tomé e Príncipe, ainda existem muitos professores que iniciam a docência sem possuir um curso superior, facto que tem causado vários transtornos, visto que, tem verificado casos de alunos que terminam o 12.º ano num determinado ano letivo e no ano letivo seguinte começam a lecionar. Essa prática tem contribuído para a desvalorização dos quadros docentes e constituído o motivo de desmotivação para muitos estudantes do curso de licenciatura na área pedagógica.

**Gráfico 7 – Distribuição dos professores - Área Científica**

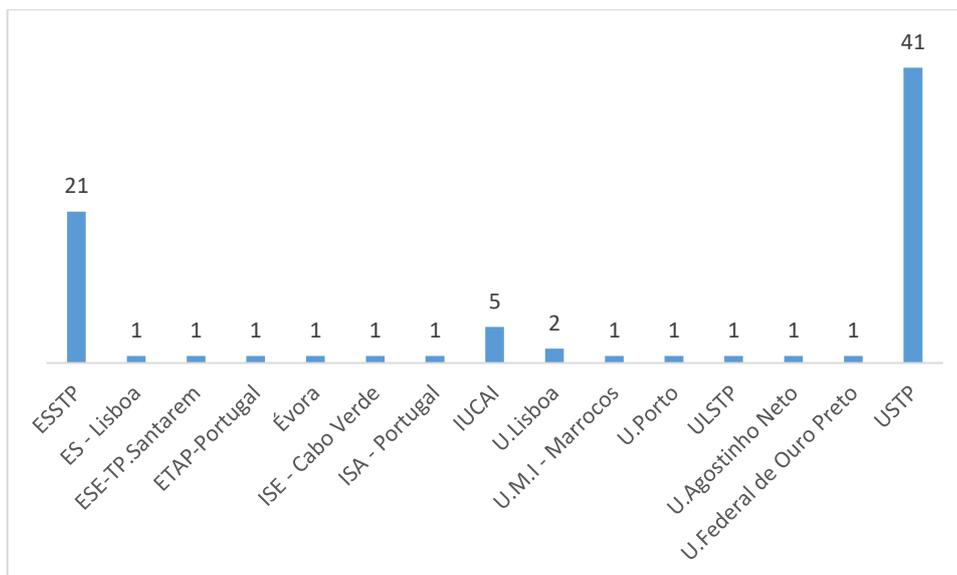


No que diz respeito à área científica constata-se que, assessorias de direção, construção civil, contabilidade, engenharia de telecomunicação, direito, engenharia minar, gestão, logística e turismo são consideradas áreas não pedagógicas, totalizando 19 professores que têm formação nessas áreas. Ciência e tecnologia, línguas e humanidades, ciências socioeconómicas são áreas científicas dos professores que têm o 12.º ano como o grau académico mais elevado e concluído, num total de 20 professores. As restantes áreas científicas são de área pedagógica, ou seja, são áreas ligadas ao ensino, com um total de 41 professores.

Com base nos resultados obtidos, pode-se afirmar que os 23.75% dos professores inquiridos que não têm formação na área pedagógica e os 25% que iniciaram a docência

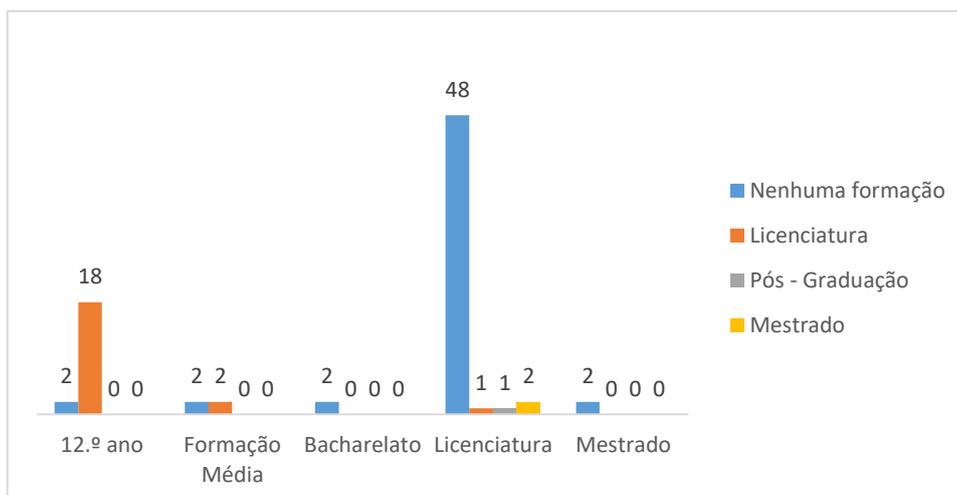
com 12.º ano concluído totalizam 48.75% dos professores que precisam de um curso de nivelamento de modo a adquirirem alguns conhecimentos fundamentais que lhes habilitarão a desempenhar a função docente com mais propriedade. Relativamente aos 51,25% de professores que possuem formação na área pedagógica, o Ministério de Educação deve desenvolver programa de formações contínuas com o intuito de aperfeiçoar e atualizar o conhecimento desses professores.

**Gráfico 8 – Distribuição dos professores - Instituição de Formação**



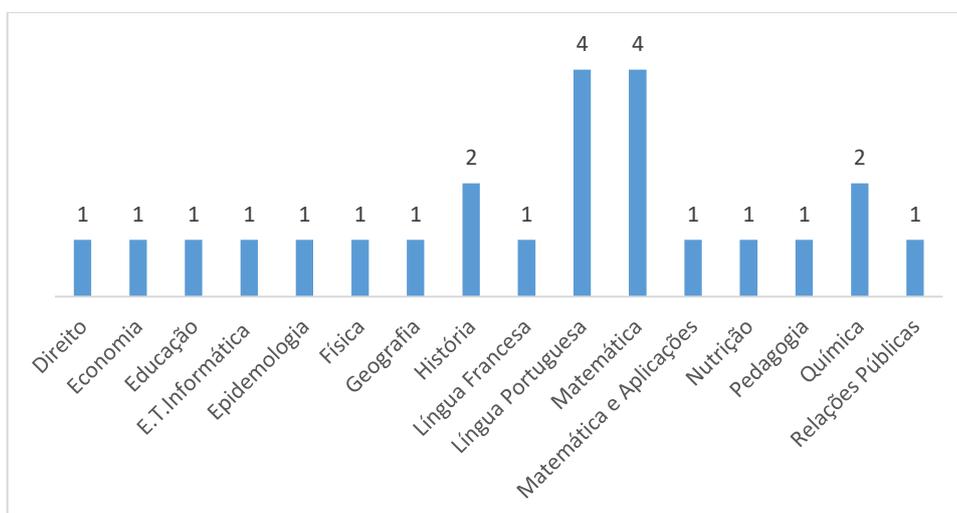
A partir do *Gráfico 8* pode-se observar que, 47 professores fizeram a sua formação superior no país, sendo que 41 formaram na USTP, cinco formaram no IUCAI e um na ULSTP. Esses resultados devem-se ao alargamento do ensino através da lei base n.º 02/2003 e a exigência por parte do Ministério de Educação com respeito a formação académica dos professores. Dos inquiridos, 12 formaram nas universidades estrangeiras e 21 são aqueles que têm 12.º ano como o nível académico mais elevado concluído na escola secundária de São Tomé e Príncipe.

**Gráfico 9 – Distribuição dos professores - Grau Académico versus frequência de programa de formação**



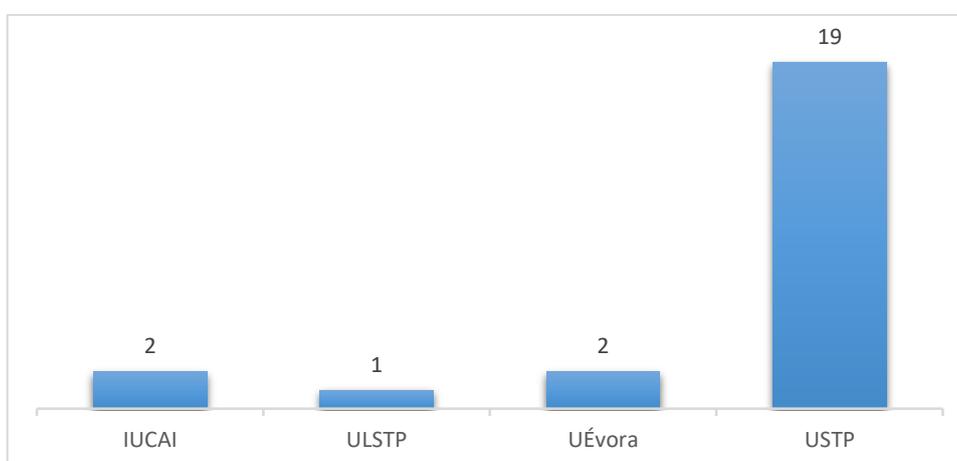
Com base no *Gráfico 9*, constata-se que dos 24 professores que frequentam o programa de formação, 21 fazem licenciatura, dois estão a fazer mestrado e um, pós-graduação. Pode-se afirmar que 90% dos professores com 12.º frequentam um curso de licenciatura, 50% dos que têm a formação média, frequentam uma licenciatura, 2% dos que têm licenciatura fazem outra licenciatura, 2% dos que têm licenciatura faz uma pós-graduação, 4% dos que têm licenciatura frequentam um curso de mestrado, os que têm bacharelato e mestrado não frequentam nenhuma formação. Esses resultados mostram que, atualmente, em São Tomé e Príncipe maioria dos professores que lecionam no ensino secundário possuem uma licenciatura ou frequentam um curso de licenciatura.

**Gráfico 10 – Distribuição dos professores - Área científica de programa de formação**



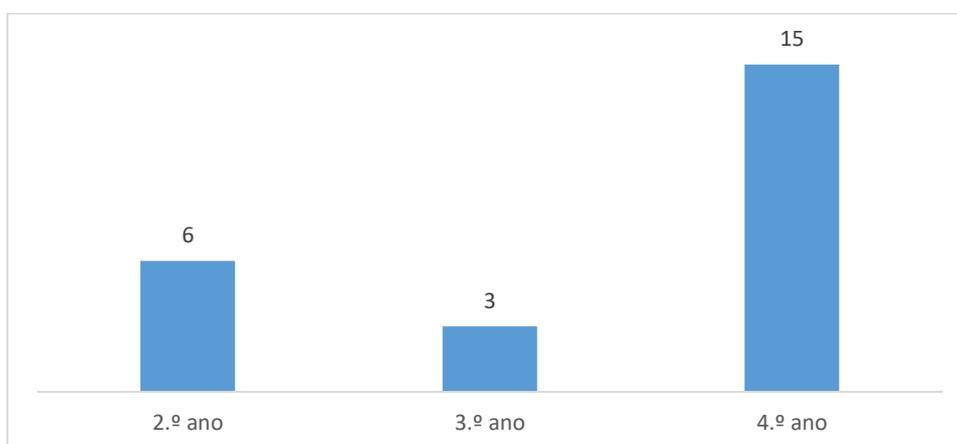
A maioria dos professores que estão a frequentar programas de formação, estão a fazer uma formação superior na área pedagógica, nomeadamente educação, física, geografia, história, língua francesa, língua portuguesa, matemática e química, as restantes são consideradas não pedagógicas. Os cursos de licenciatura em língua portuguesa e matemática são os cursos que frequentam maior parte dos professores, num total de quatro professores cada, seguido de história e química com dois professores cada e os restantes cursos são frequentados por um professor.

**Gráfico 11 – Distribuição dos professores - Instituição onde frequenta o programa de formação**



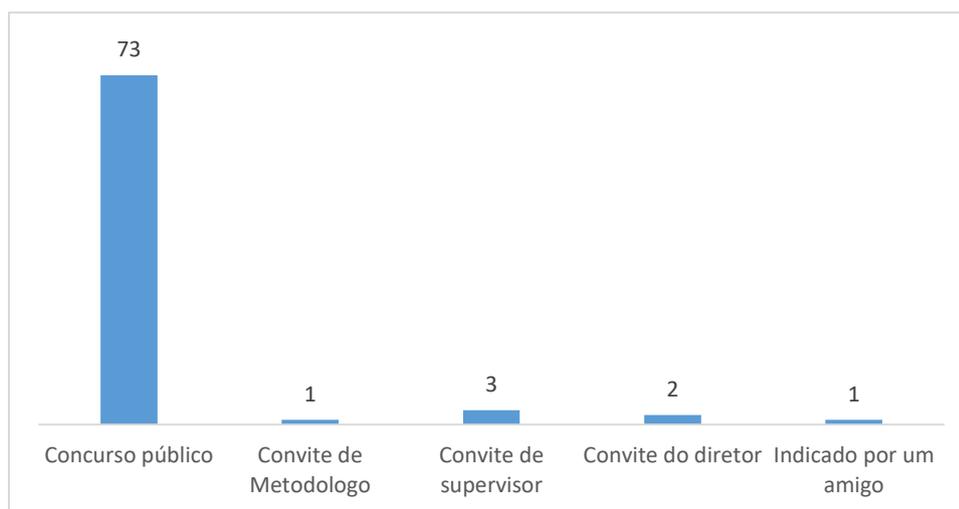
Dos 24 professores que frequentam o programa de formação, 19 estudam na USTP, dois no IUCAI, dois na UÉVORA e um na ULSTP. Em virtude dos resultados obtidos, pode-se afirmar que maioria dos professores frequenta programa de formação na USTP, por ser a instituição que realiza mais formações pedagógicas no país.

**Gráfico 12 – Distribuição dos professores - Ano de programa formação**



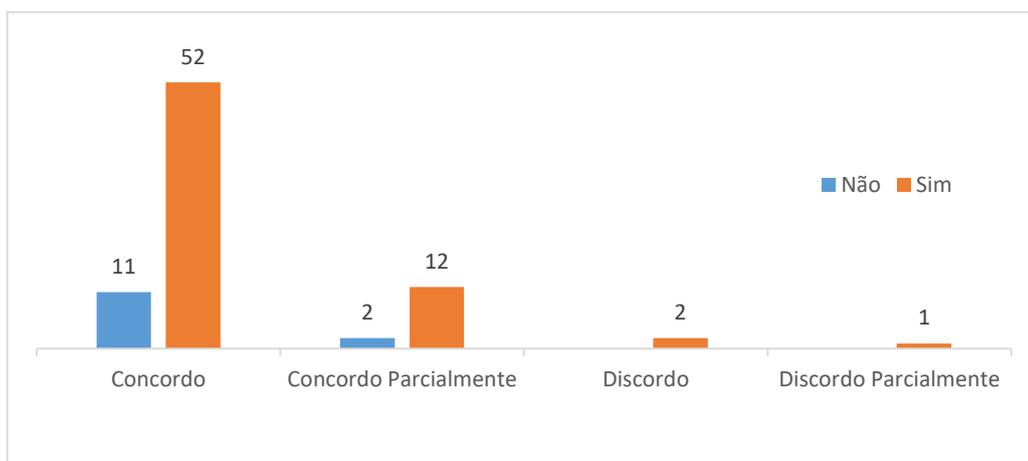
No que diz respeito ao ano de formação que frequenta, 15 professores estão no 4.º ano, seis estão no 2.º ano e três estão no 3.º ano. Isto quer dizer que, 62.5% dos professores em formação estão no último ano. Faz parte desse grupo professores que fizeram todas as unidades curriculares, mas que não defenderam a monografia e os que estudam o 4.º neste ano letivo.

**Gráfico 13 – Distribuição dos professores por forma de recrutamento**



No que diz respeito à forma como os professores foram recrutados para lecionar, *Gráfico 13*, mostra que 73 professores participaram no concurso público, três foram convidados pelo supervisor, dois foram convidados pelo diretor, um foi convidado pelo metodólogo e um indicado por um amigo. Esses resultados mostram que 91.25% dos professores inquiridos participaram no concurso público e 8.75% não participaram no concurso público. O elevado índice de professores que participaram no concurso público deve-se à política adotada pelo tribunal de contas em não dar visto nos contratos de professores que não participam no concurso público. Os professores que não participaram no concurso público são aqueles que iniciaram a atividade docente antes do tribunal de contas implementar essa medida, ou seja, são aqueles professores que têm oito anos na docência.

**Gráfico 14 – Distribuição dos professores - Submissão à testes versus realização de teste**



O *Gráfico 14* relaciona a questão 8 “Os professores deveriam ser submetidos a testes antes de serem contratados?” e a questão 9 “Fez algum teste para a sua admissão?”. Dos 80 inquiridos, 63 concordam que para exercer a função docente é necessário ser submetido a teste, 14 concordam parcialmente, um discorda parcialmente e dois discordam.

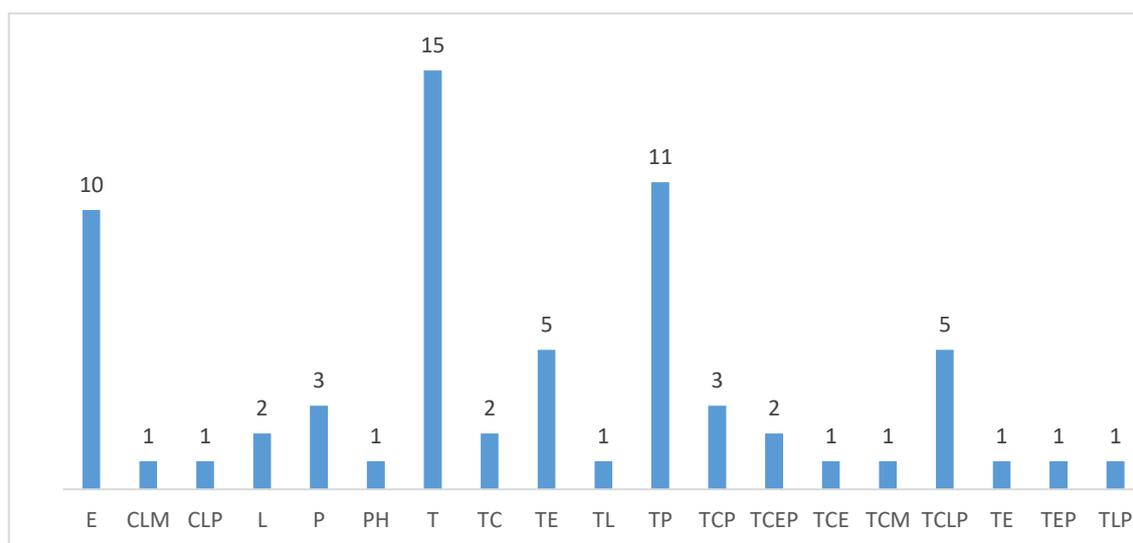
Quanto à realização dos testes, observa-se através do *Gráfico 14*, que 67 professores realizaram teste para a sua admissão e 13 não o realizaram. Com base nos resultados obtidos, pode-se afirmar que dos 63 professores que concordam com a realização do teste, 52 o realizaram e 11 não o realizaram. Dos 14 que concordam parcialmente com a realização do teste, 12 realizaram e dois não realizaram. Os dois que discordam e o que discorda parcialmente também realizaram teste para a sua admissão. Em virtude desses resultados, pode-se dizer que 82.54% dos professores que concordam que os professores devem ser submetidos a teste antes de serem contratados, realizaram teste para a sua admissão e 17.46% que concordam que os professores devem ser submetidos a teste para a sua admissão, mas não o realizaram; 85.71% do professor que concordam parcialmente que os professores devem ser submetidos a teste para a sua admissão realizaram teste e 14.29% dos professores concordam parcialmente e não o fizeram. Os que discordam e discordam parcialmente é uma minoria de 3.75% dos inquiridos, mostrando assim, que é imprescindível utilizar testes como uma técnica para selecionar os professores.

**Tabela 2 – Testes realizados e designações**

Testes realizados	Designação
Teste da disciplina que deseja lecionar	T
Cultura geral	C
Entrevista	E
Língua Portuguesa	L
Pedagogia	P
Matemática	M
História	H

A *Tabela 2* apresenta os diferentes tipos de testes em que os professores participaram e as designações de cada um deles. Podendo existir professores que realizaram mais de um teste, então as letras que referem as designações dos testes podem combinar-se. Por exemplo, TC refere aos professores que realizaram teste da disciplina que desejar lecionar e de cultura geral, ELP refere aos professores que fizeram entrevista, teste de língua portuguesa e de pedagogia.

**Gráfico 15 – Distribuição dos professores por testes realizados**



Concernente aos testes realizados, *Gráfico 15*, pode-se afirmar que, os 67 professores que fizeram teste realizaram no total 127 testes, sendo 49 da disciplina que

deseja lecionar, 16 de cultura geral, 20 entrevista, 11 língua portuguesa, 28 de pedagogia, dois de matemática e um de história.

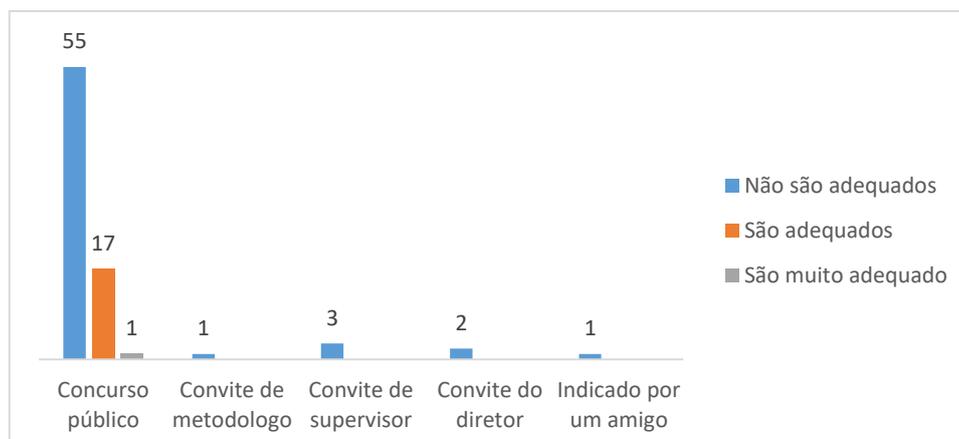
Os inquiridos que realizaram apenas um teste são 30 professores, sendo que 15 realizaram o teste da disciplina que deseja lecionar, 10 realizaram entrevista, três pedagogia e dois, língua portuguesa.

Os que realizaram dois testes são ao todo 21 professores, sendo que um realizou teste de pedagogia e de história, dois realizaram teste da disciplina que deseja lecionar e cultura geral, cinco realizaram teste da disciplina que deseja lecionar e entrevista, um realizou teste da disciplina que deseja lecionar e língua portuguesa, 11 realizaram teste da disciplina que deseja lecionar e pedagogia, um professor realizou teste da disciplina que deseja lecionar e entrevista.

Os que realizaram três testes são nove professores, sendo que um realizou cultura geral, língua portuguesa e matemática; um realizou cultura geral, língua portuguesa e pedagogia; três realizaram teste da disciplina que deseja lecionar, cultura geral e pedagogia; um realizou teste da disciplina que deseja lecionar, cultura geral e entrevista; um realizou teste da disciplina que deseja lecionar, cultura geral e matemática; um realizou teste da disciplina que deseja lecionar, entrevista e pedagogia; um realizou teste da disciplina que deseja lecionar, língua portuguesa e pedagogia.

Finalmente, os professores que realizaram quatro testes são sete, sendo que dois realizaram teste da disciplina que deseja lecionar, cultura geral, entrevista e pedagogia; cinco realizaram teste da disciplina que deseja lecionar, cultura geral, língua portuguesa e pedagogia. Os resultados obtidos demonstram uma desorganização no que diz respeito à aplicação dos testes, uma vez que, professores que concorreram para o mesmo nível de ensino realizaram um número diferente de testes.

**Gráfico 16 – Distribuição dos professores - Forma de recrutado versus os métodos como são recrutados e selecionados os professores atualmente**



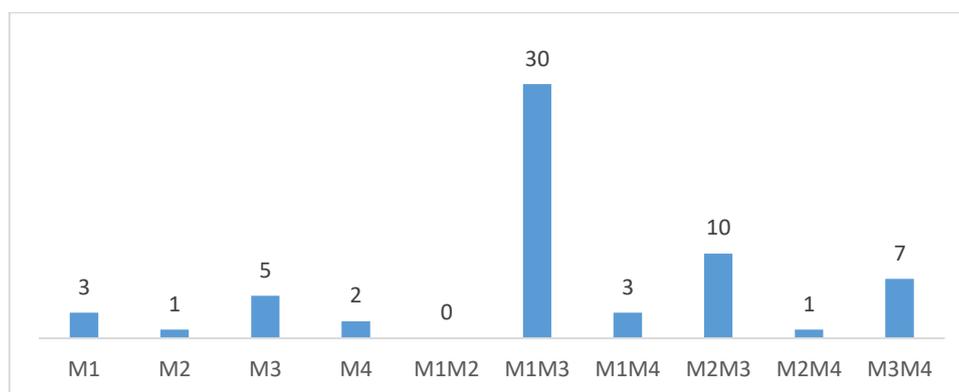
Observando o *Gráfico 16*, percebe-se que dos 73 professores que participaram no concurso público, 55 consideram que os métodos utilizados para recrutar e selecionar os professores atualmente não são adequados, 17 consideram adequados e apenas um considera muito adequado. Os sete professores que não participaram no concurso público, consideram que os métodos utilizados atualmente para recrutar e selecionar os professores não são adequados. Ao todo são 62 professores que consideram que os métodos utilizados atualmente no processo de recrutamento e seleção dos professores não são adequados. A partir desses resultados e à luz das abordagens feitas no Capítulo III desta dissertação, pode-se afirmar que os métodos utilizados atualmente em São Tomé e Príncipe para recrutar e selecionar os professores não são adequados, por apresentar muitas deficiências e irregularidades no processo.

**Tabela 3 – Motivos que torna a seleção inadequada e designações**

Motivos	Designação
Muitos candidatos sem formação académica são selecionados	M1
Não existem critérios específicos e conhecidos para o recrutamento e seleção	M2
Existe influências exteriores ao Concurso como “cunha” no processo	M3
Candidatos com formação na área pedagógica não são selecionados	M4

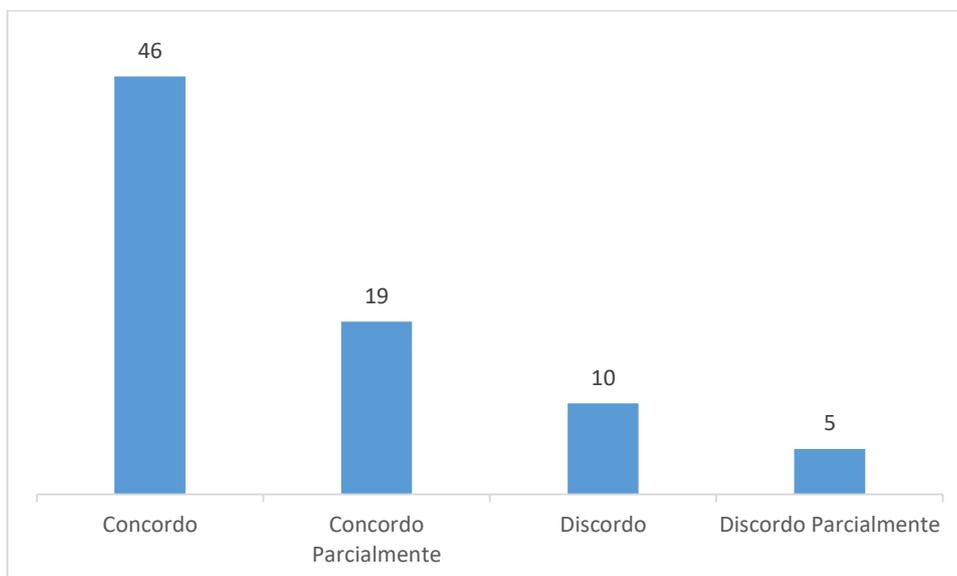
A *Tabela 3* apresenta quatro motivos que tornam o processo de seleção inadequado e as designações de cada um deles. Uma vez que foi permitido aos inquiridos escolherem duas opções no máximo, as designações podem combinar-se. Por exemplo, M1 refere a opção, muitos candidatos sem formação académica são selecionados. M1M2 refere a opção, muitos candidatos sem formação académica são selecionados e não existem critérios específicos e conhecidos para o recrutamento e seleção.

**Gráfico 17 – Distribuição dos professores - Principais motivos que tornam a seleção inadequada**



Relativamente aos principais motivos que tornam o processo de recrutamento e seleção inadequado, *Gráfico 17*, pode-se observar que, 11 professores escolheram apenas um motivo, 51 escolheram dois motivos. Dos professores que escolheram apenas um motivo, três escolheram M1, um escolheu M2, cinco escolheram M3 e dois escolheram M4. Dos 51 professores que escolheram dois motivos, nenhum escolheu M1 e M2, 30 escolheram M1 e M3, três escolheram M1 e M4, 10 escolheram M2 e M3, um escolheu M2 e M4 e sete escolheram M3 e M4. O motivo M1 foi escolhido 36 vezes, M2 foi escolhido 12 vezes, M3 foi escolhido 52 vezes e M4 foi escolhido 13 vezes. Com base nesses resultados, pode-se afirmar que, os quatro motivos apontados contribuem para que o processo de recrutamento e seleção seja inadequado, porém, o M3 (Existem influências exteriores ao concurso como “cunha” no processo) é o que mais influencia no processo, devido às questões políticas que se verifica no país, fazendo com que seja selecionado muitas vezes candidatos que apoiaram o partido político que governa, sem considerar as qualificações e competências necessárias para o ensino.

**Gráfico 18 – Distribuição dos professores - Existência de um critério nacional de recrutamento e seleção**



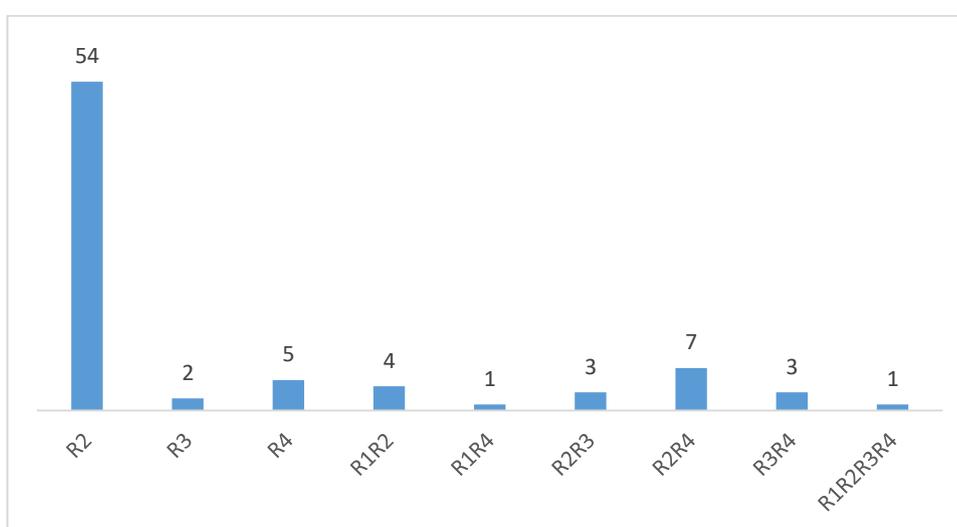
Analisando as respostas da pergunta 12, *Gráfico 18*, percebe-se que a maioria constituída por 46 professores correspondendo a 57.5% dos inquiridos concordam que devem existir critérios definidos a nível nacional para recrutamento e seleção dos professores, 19 correspondendo a 23.5% concordam parcialmente, 10 correspondendo a 12.5% discordam e cinco correspondendo a 6.25% discordam parcialmente. Os resultados mostram que deveria existir um critério nacional de recrutamento e seleção dos professores, com meio de transmitir maior seriedade por parte do Ministério de Educação e evitar que fatores externos interfiram no processo.

**Tabela 4 – Motivos de procura de vaga e designações**

Motivos	Designação
Realizar o sonho de ser professor	R1
Procura de uma profissão, devido a falta de emprego no país	R2
Pelo vencimento que recebe no final do mês	R3
Contribuir para o desenvolvimento do país	R4

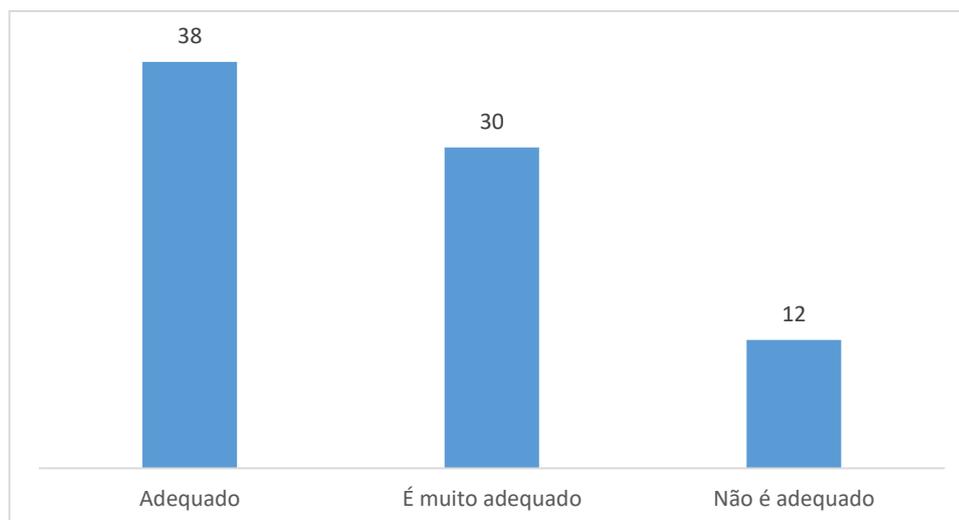
A *Tabela 4* apresenta quatro motivos de tanta procura de vaga para lecionar. Uma vez que não foi especificado o número máximo de opções, então é permitido aos inquiridos escolherem no mínimo uma opção, desta feita as designações dos motivos podem combinar-se. Por exemplo, R1 refere a realizar o sonho de ser professor. R1R2 refere a opção, realizar o sonho de ser professor e procura de uma profissão, devido a falta de emprego no país.

**Gráfico 19 – Distribuição dos professores - Motivos de tanta procura de vaga para lecionar**



Analisando o *Gráfico 19*, com a ajuda da *Tabela 4*, pode-se afirmar que o principal motivo de tanta procura pela vaga para lecionar é devido à falta de emprego no país (R2) por ser o motivo que foi escolhido por 68% dos inquiridos, em contrapartida, existem poucos professores que procuram uma vaga para realizar o sonho de ser professor e pelo vencimento que recebe no final do mês. Esse facto se verifica devido à crise económica e financeira que se tem verificado no mundo no qual São Tomé e Príncipe também está incluído, causado pela pandemia de Covid-19, que contribuiu para a falência de muitas empresas privadas do país. O fraco poder económico do sector privado fez com que existisse maior demanda de trabalhadores no sector público.

**Gráfico 20 – Distribuição dos professores - O que pensa sobre a forma como foi realizado o seu recrutamento e a sua seleção**



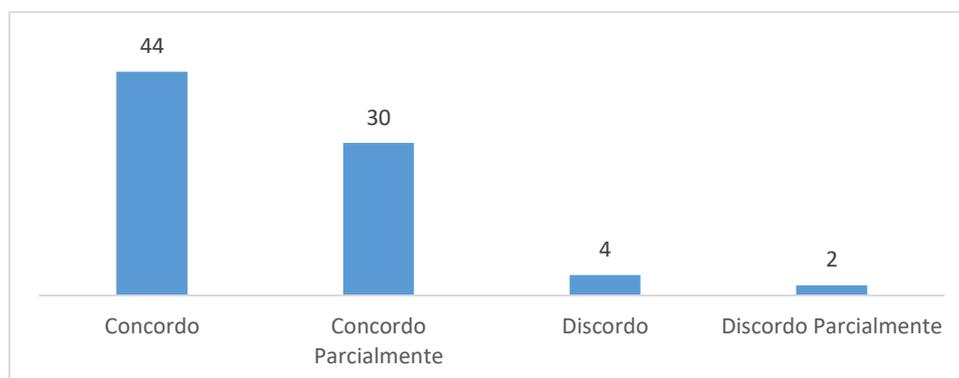
No que diz respeito a como foi realizado o recrutamento dos professores inquiridos, *Gráfico 20*, mostra que 38 professores, correspondendo a 47,5% dos professores, consideram que tiveram um processo de recrutamento e seleção adequado, 30 correspondendo a 37,5% consideram o processo muito adequado e apenas 15% dos professores não consideraram o seu recrutamento e seleção adequado.

Os resultados obtidos a partir do *Gráfico 16*, em confrontação com o *Gráfico 20*, mostram que nos últimos anos, especificamente no ano letivo 2020/2021 e 2021/2022, o processo de recrutamento e seleção de professores perdeu qualidade na sua implementação, isto porque 38 professores responderam serem adequados, 30 responderam serem muito adequados e apenas 12 responderam serem inadequados quando se trata do recrutamento e seleção que eles participaram, e quando questionados acerca dos métodos utilizados para selecionar os professores atualmente, 17 professores responderam serem adequados, um respondeu serem muito adequados e 62 responderam serem inadequados, ou seja, os métodos são adequados antes da pandemia do Covid-19, e inadequados após o Covid-19.

Com a entrada da pandemia do Covid-19 no país, em 2020, o Ministério de Educação adotou algumas medidas restritas para evitar a sua propagação, entre elas estavam a divisão das turmas do ensino básico em três turnos para manter o distanciamento obrigatório entre os alunos e a construção algumas barracas nalgumas escolas do país que funcionavam como salas de aulas com a finalidade de diminuir o

número de alunos na turma. Com essas medidas, foi realizado o concurso público para recrutar novos professores, no entanto, a seleção foi por indicação sem levar em consideração as técnicas de seleção habitualmente utilizadas como teste e entrevista, facto que levou a contratação de muitos candidatos sem formação académica adequada para o exercício da docência.

**Gráfico 21 – Distribuição dos professores - A qualidade de ensino e de aprendizagem dependem da qualidade dos professores recrutados**



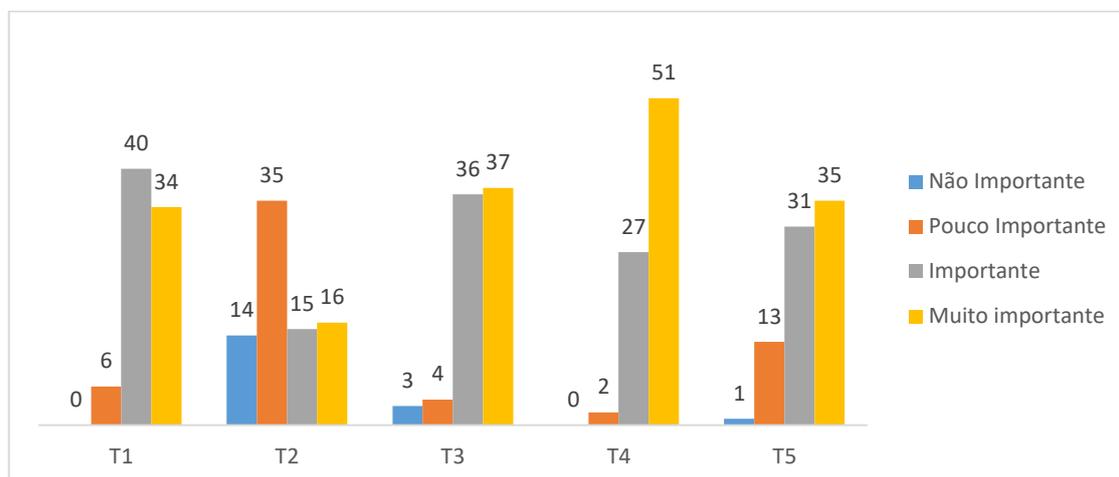
Como se pode constatar no *Gráfico 21*, dos 80 professores inquiridos, 44 professores correspondendo à maioria dos inquiridos concordam que a qualidade de ensino e aprendizagem dependem da qualidade de professores recrutados, 30 concorda parcialmente, dois discorda parcialmente e quatro discorda. Através do gráfico percebe-se que a maioria dos professores equivalente a 55% dos inquiridos, concorda que a qualidade de ensino e aprendizagem dependem da qualidade dos professores recrutados. Pelo facto de existirem 30 professores que concorda parcialmente, dois que discorda parcialmente e quatro que discorda pode-se confirmar que para além da qualidade de professores recrutados, existem outros fatores que contribuem na qualidade de ensino, como a qualidade das instalações escolares, o ambiente social em que o aluno está inserido, condições financeiras, psicológicas e cognitivas.

**Tabela 5 – Melhorias para recrutamento e designações**

Melhorias apontadas para recrutamento e seleção de professores	Designação
Selecionar o candidato que mais se adequa à proposta pedagógica da escola e a vaga	T1
Ser realizado por um organismo independente	T2
Descrição e divulgação das vagas disponíveis	T3
Existência de critérios bem definidos e atualizado	T4
Planificação e simulação de uma aula	T5

A *Tabela 5* apresenta cinco melhorias apontadas para o recrutamento e seleção de professores. Para facilitar a construção do gráfico definimos as melhorias pela letra T, como estão representados na tabela.

**Gráfico 22 – Distribuição dos professores - Melhorias apontadas para recrutamento e seleção dos professores**



Analisando as melhorias apontadas para o recrutamento e seleção, *Gráfico 22*, pode-se constatar que na melhoria T1, nenhum professor escolheu a opção não importante, quatro escolheram a opção pouco importante, 40 importante e 34 muito importante. A melhoria T2 apresenta 14 não importante, 35 pouco importante, 15 importante e 16 muito importante. A melhoria T3 apresenta três não importante, quatro

pouco importante, 36 importante e 37 muito importante. A melhoria T4 apresenta zero não importante, dois pouco importante, 27 importante e 51 muito importante. A melhoria T5 apresenta um não importante, 13 pouco importante, 31 importante e 35 muito importante. Com base nos resultados obtidos, pode-se afirmar que a melhoria T1 é importante, T2 é pouco importante, T3 é muito importante, T4 é muito importante e a melhoria T5 é muito importante.

A melhoria T1 (Selecionar o candidato que mais se adequa à proposta pedagógica da escola e a vaga) é importante, isto porque tem havido professores a lecionar disciplinas que não lhes são próprias. Exemplo claro desse facto, é a existência de professores sem conhecimento aprofundado em matemática a lecioná-la, professores que não falam inglês nem francês a lecionar, de forma geral, professores a lecionar disciplinas que não dominam.

A melhoria T2 (Ser realizado por um organismo independente) é pouco importante, porque a DGAE tem procurado realizar um processo de qualidade e constitui a aposta para dinamizar o processo, desta feita, não há necessidade de colocar outro organismo a realizar esse processo.

A melhoria T3 (Descrição e divulgação das vagas disponíveis) é muito importante porque têm acontecido casos em que os candidatos são selecionados, mas não tem vaga para lecionar e isso tem causado muitos constrangimentos.

A melhoria T4 (Existência de critérios bem definidos e atualizados) é muito importante porque muitos candidatos com licenciatura não são selecionados e, em contrapartida, candidatos sem formação são selecionados. A melhoria T5 (Planificação e simulação de uma aula) é muito importante porque é sabido que existem pessoas com conhecimento aprofundado numa determinada área, mas não consegue transmitir esses conhecimentos, daí a necessidade de acompanhar a simulação de uma aula para perceber se o candidato possui ou não competências pedagógicas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de recrutamento e seleção na sua vertente geral nem sempre é bem implementado por ser um processo muito complexo, que envolve várias técnicas de seleção dos candidatos, entretanto existem organizações que não aplicam técnicas próprias para selecionar candidatos, realizando assim, em muitos casos um processo abaixo da média.

No que diz respeito ao recrutamento e seleção dos professores, à luz do trabalho realizado e as diferentes abordagens apresentadas por diversos autores que contribuíram para o desenvolvimento desta dissertação, afirmamos com confiança que; para haver um processo de seleção de qualidade é necessário existir um processo de recrutamento rigoroso, que permite atrair os candidatos mais qualificados. Por conseguinte, realizar o processo de recrutamento e seleção dos professores em São Tomé e Príncipe não é uma tarefa fácil porque a Direção-Geral de Administração Escolar não reúne recursos financeiros necessários para a sua efetivação, não existe um recrutamento exigente, facto que leva ao recrutamento de candidatos sem qualificação. Não obstante, algumas lacunas apresentadas no processo de recrutamento e seleção de professores, as políticas públicas adotadas têm contribuído significativamente para o desenvolvimento do sistema educativo santomense.

Se o recrutamento e seleção dos professores em São Tomé e Príncipe fosse um processo rigoroso, muitas pessoas que são professores hoje seriam selecionadas?

Existe muita procura pela vaga para lecionar devido à falta de emprego no país e a maioria dos cursos de licenciatura desenvolvidos na USTP têm como primeira saída profissional o exercício da função docente. Assim, sabendo que as maiores transformações e inovações realizadas nas escolas dependem dos professores que ela possui e, aquele que são admitidos mediante o processo de recrutamento e seleção, o Ministério de Educação deve apostar em selecionar candidatos que possuem conhecimento didático que lhe torna qualificado profissionalmente e incentivar os alunos universitários a não limitar a sua vida universitária apenas em alcançar um diploma, mas terem conhecimentos aprofundados na sua área de formação.

Em virtude disso, podemos esperar maior valorização dos professores, mais responsabilidade no processo educativo, mais quadros formados nas escolas, maior confiança da sociedade no papel da escola, melhor qualidade de ensino e maior sucesso escolar por parte dos alunos.

Com base nos resultados obtidos através da aplicação dos questionários, pode-se concluir que, os requisitos necessários que um candidato deve possuir para ser selecionado para exercer a função docente em São Tomé e Príncipe são: ser cidadão santomense, com idade igual ou superior 18 anos, ser titular de uma licenciatura na área pedagógica ou estudante da USTP, participar no concurso público e ser aprovado com boa média.

### **LIMITAÇÕES DO ESTUDO**

Para realizar este estudo, decidimos realizar questionários com os professores da Escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário. Após a distribuição dos mesmos, houve dificuldades, principalmente por parte dos professores, em devolvê-los, que às vezes tínhamos que manter contato direto com os professores para preenchê-los. Isso ampliou o tempo alocado para este estudo.

Dificuldades também foram reveladas durante a pesquisa bibliográfica, pois o estatuto da carreira docente menciona que o concurso público é obrigatório para quem deseja exercer a função docente, mas não encontramos relatórios dos processos de recrutamento e seleção já realizados para certificarmos se na realidade essa lei tem sido aplicada na prática.

A busca por bibliografias que subsidiaram a nossa pesquisa nem sempre atendeu às nossas expectativas, tendo em vista que este é um tema pouco estudado no país e a dificuldade de obtenção de alguns Despachos do Ministério da Educação. Por falta de documentos precisos e pouco recurso financeiro, o estudo limitou-se a analisar as opiniões dos professores de uma única escola sobre o processo de recrutamento e seleção, sem realizar uma análise mais aprofundada para saber o número de candidaturas, vagas e, por fim, o número de candidatos selecionados nos processos já realizados.

## RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS INVESTIGAÇÕES

Apresentamos um conjunto de recomendações que podem contribuir para melhorar o processo de recrutamento e seleção de professores em São Tomé e Príncipe. Quanto ao Ministério de Educação, este órgão tutelar precisa urgentemente encontrar uma lei que proíba a influência externa no processo com sanções previstas na lei.

Realizar uma avaliação externa das escolas do país no final de cada ano letivo para conhecer as reais necessidades da escola e saber exatamente quantas vagas estão disponíveis em cada escola, porque muitos diretores de escolas não informam ao ministério o número exato de vagas para colocar candidatos da sua preferência no sistema. O processo de recrutamento e seleção dos professores é um processo conjunto onde o próprio Ministério da Educação deve encarar como um dos primeiros passos para a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem, pois a qualidade de uma escola é determinada pela qualidade dos seus funcionários.

Se o ministério constatar que há professores no sistema que não atendem às qualificações estabelecidas na lei, o ministério deve suspendê-los imediatamente. Quanto às escolas, podemos destacar que elas devem iniciar ações que garantam ao Ministério o melhor retorno em termo de resultados académicos dos alunos e o desenvolvimento de critérios claros para a legalização do processo.

Atendendo que já existem muitos quadros formados no país, deveriam estipular que para exercer a função docente é necessário ter uma licenciatura, isto porque muitos alunos que frequentam o curso de licenciatura que conseguem vaga para lecionar, abandonam a formação.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, L. & Freire, T (2008). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. 5ª Ed. Psiquilíbrios.
- Baylão, A.L.S & Rocha, A.P.S (2014). A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial. CEDERJ/FACSUM/UNITAU.
- Benedito, J., Ferreres, V. & Imbernón, F. (2000). Didáctica Geral, in J. MATEO (dir.), Enciclopédia Geral da Educação, Vol III, Alcabideche, Liarte Editora de Livros, pp. 677-798.
- Bezerra, S. A. C., & Helal, D. H (2009). Os desafios do recrutamento e seleção de docentes do curso superior de administração: Um estudo em Belo Horizonte. São Paulo.
- Binotto, E., Siqueira, E. S., & Mortari, N. C (2014). Seleção docente: Potencialidades e limites que envolvem o processo em universidades federais. Anais.Rio de Janeiro: ANPAD.
- Bonfim, V.M.S (2001). Caraterização educacional da população. São Tomé: INE
- Castetter, B.W., & Young, P (2000). The human resource functions in educational administration. 7.ª Ed. New Jersey.
- Chiavenato., I (2002). Recursos Humanos. 7.ª ed. São Paulo: Atlas.
- Chiavenato., I (2004). Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato., I (2009). Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. 7.ª ed. São Paulo: Manole.
- Chiavenato., I (2010). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. (3.ª ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Cunha, A. S., & Cavalcanti, F. R (2012). Recrutamento e seleção de pessoal: Análise comparativa entre a iniciativa privada e a pública. Maringá: Revista Espaço Acadêmico, n.º 131.
- Dutra, J (2004). Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas.

- Estela, M.T., Carrolo, C., Silva, M.C.M., Alves, F.C., Loureiro, M.I., Silva, M.L., & Caetano, A.P (1997). *Viver e construir a profissão docente*. Porto Editora.
- França, A.C.L (2010). *Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos*. 1.ª Ed. São Paulo: Atlas
- Freire, P (2011). *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra.
- Gil, A.C (2001). *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas.
- Gomes, F., Viegas, C., & Lima, Y (2003). *Xeqmat. Matemática A – 10º Ano. Vol II. 2.ª Ed. Portugal: O livro*.
- Guimarães, M.F., & Arieira, J.O (2005). *O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão*. Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR, Toledo.
- Hanashiro, D.M.M et al (2008). *Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders*. São Paulo: Saraiva.
- Jones, G., & George, J (2008). *Administração contemporânea*. São Paulo: Mc Graw-Hill.
- Libâneo, J.B (1990). *Didática: A didática e a formação profissional do professor*. Cortez Editora.
- Macedo, V.P (2011). *Formação de professores no contexto das mudanças educativas*. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.
- Machado, J. L. M., Machado, V. M., & Vieira, J. E (2011). *Formação e Seleção de Docentes para Currículos Inovadores na Graduação em Saúde*. Revista Brasileira de Educação Médica, p.331.
- Marras, J (2000). *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. São Paulo: Futura.
- Marras, J.P (2007). *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 12.ª Ed. São Paulo: Futura.

- Nóvoa, A (1991). Concepções e práticas de formação contínua de professores. Formação Contínua de Professores. Universidade de Aveiro, p. 15-38.
- Patton, M.Q (1990). Avaliação qualitativa e métodos de investigação. 2.ª Ed. Newbury Park, CA: Sage
- Pereira, S.M (2021). História da Educação em S. Tomé e Príncipe (séc. XV a XX) . Vol I, Ed. Pocket Tropics. Lisboa
- Peretti, J.M (2004). Recursos Humanos. 3.ª Ed. Lisboa.
- Pimenta, S. G (1999). Saberes pedagógicos e atividades docentes. Formação de professores: identidade e saberes da docência. 2.ª Ed. São Paulo: Cortez.
- Pontes, B.R (2004). *Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal*. São Paulo: LTr.
- Pontes, B.R (2014). *Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal*. 7.ª Ed. São Paulo: LTr.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B (2006). *Metodología de la Investigación*. 4.ª Ed. México: Mc Graw-Hill

### **Legislação**

- Lei nº 53/1988 – Lei de Bases do Sistema Educativo, publicada no DR n.º 7, de 02 de Junho de 1988, São Tomé, 1988.
- Lei nº 2/2003 – Lei de Bases do Sistema Educativo, publicada no DR n.º 7, de 02 de Junho de 2003, São Tomé, 2003.
- Lei nº 04/2018 – Lei de Bases do Sistema Educativo, publicada no DR n.º 7, de 02 de Junho de 2018, São Tomé, 2018.
- Decreto-Lei n.º 05/2022. Regime Jurídico de Qualificação Profissional para a Docência: Formação Inicial.
- Decreto-Lei n.º 05/2011. Estatuto da Carreira Docente, publicada no DR nº 5, de 18 de Abril de 2011, São Tomé, 2011.

## Documentos oficiais

Ministério da Educação de São Tomé e Príncipe (2006). Educação para Todos – EPT: Plano Nacional de Ação 2002 – 2015.

Ministério da Educação de São Tomé e Príncipe. (2012). Carta de Política Educativa (Visão 2022) – Plano Decenal de Ação. São Tomé: Ministério da Educação e Cultura.

## Websites Consultados

Brasil, Lei nº 8 de 11 de Dezembro de 1990. Disponível em:

[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l811](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l811). Acessado em: 28 maio de 2022.

Ceresa, C (2013). Concurso público para docentes do magistério superior na UFSM:

Otimizando processos. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações

Públicas), Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria. Disponível em:

[http://cascavel.ufsm.br/tede//tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=5692](http://cascavel.ufsm.br/tede//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=5692)

Crepalde., B.D.C (2018). O processo de recrutamento e seleção docente em universidades

públicas brasileiras e nas melhores do mundo. Trabalho de Conclusão de Curso

(Bacharel em Administração) – Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e

Economia, Universidade Federal da Grande Dourados.MS. Disponível em:

<https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/2082/1/BeatrizDiasCoutoCrepalde.pdf>, 01/06/2022

Guia do lazer (2005). Teatro: O método Gronholm. Público. Disponível em

[https://pt.wikipedia.org/wiki/O\\_M%C3%A9todo\\_Gronholm](https://pt.wikipedia.org/wiki/O_M%C3%A9todo_Gronholm). Acessado em 19 de

Outubro às 10:56

Calculadora de tamanho de amostra SurveyMonkey. Disponível em

<https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>. Acessado em

16/07/2022.

## **APÊNDICES**

**Apêndice 1 – Inquérito feito aos professores da Escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário**

**Questionário**

Este questionário pretende estudar o processo de recrutamento e seleção de professores em São Tomé e Príncipe. Por favor, leia atentamente e responda a todas as questões. Os dados obtidos destinam-se exclusivamente à elaboração da dissertação de mestrado em Ciência de Educação, garantindo-se o seu total anonimato e confidencialidade.

**Parte I – Caracterização**

Breve caracterização do inquirido

1. Sexo

Feminino  Masculino

2. Idade: \_\_\_\_\_

3. Anos na docência

Menos de 5 anos  5 a 10 anos  Mais de 10 anos

4. Classe (s) que leciona este ano letivo:

8ª classe  9ª classe  10ª classe  11ª classe  12ª classe

5. Disciplina (s) que leciona: \_\_\_\_\_

6. Formação académica.

6.1 Grau académico:

Indicar o grau académico mais elevado e concluído.

Grau ou Título	Área científica	Instituição

## 6.2 Frequência de programas de formação:

Indicar, caso esteja a frequentar programa de formação (licenciatura, mestrado, doutoramento, pós - doutoramento, outro).

Tipo de programa	Área científica	Instituição	Ano

## Parte II – Processo de recrutamento e seleção dos professores

### 7. Como é que foi recrutado para lecionar?

- Concurso público
- Indicado por um amigo
- Convite (De quem? \_\_\_\_\_)
- Indicado por um familiar

### 8. Os professores deveriam ser submetidos a testes antes de serem contratados?

- Concordo
- Concordo parcialmente
- Discordo parcialmente
- Discordo

### 9. Fez algum teste para a sua admissão?

Sim  Não

Se sim, qual?

- Teste da disciplina que deseja lecionar
- Entrevista
- Cultura geral
- Língua portuguesa
- Pedagogia
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

10. O que pensa sobre os métodos como são recrutados e selecionados os professores atualmente?

São muito adequados

Não são adequados

São adequados

11. Se respondeu que não são adequados, indique quais são os principais motivos.

(respostas múltiplas – máximo duas respostas)

Muitos candidatos sem formação acadêmica para lecionar são selecionados

Não existem critérios específicos e conhecidos para o recrutamento e seleção

Existe influências exteriores ao concurso como “cunha” no processo

Candidatos com formação na área pedagógica não são selecionados

Outro. Qual? \_\_\_\_\_

12. O que pensa sobre a existência de critérios definidos a nível nacional para o recrutamento e seleção de professores?

Concordo

Concordo parcialmente

Discordo parcialmente

Discordo

13. Na sua opinião, quais são os motivos de tanta procura de vaga para lecionar?

Realização do sonho de ser professor

Procura de uma profissão, devido a falta de emprego no país

Pelo vencimento que recebe no final do mês

Contribuir para o desenvolvimento do país

Outro. Qual? \_\_\_\_\_

14. O que pensa sobre a forma como foi realizado o seu recrutamento e a sua seleção?

É muito adequado

Não é adequado

Adequado

15. A qualidade de ensino e aprendizagem dependem da qualidade dos professores recrutados.

Concordo

Concordo parcialmente

Discordo parcialmente

Discordo

16. Qual o grau de importância que atribui às melhorias apontadas para que o recrutamento e seleção dos professores possa ser feito de forma mais eficaz?

(Selecione uma opção em cada linha)

	Não importante	Pouco importante	Importante	Muito importante
Selecionar o candidato que mais se adequa à proposta pedagógica da escola e a vaga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser realizado por um organismo independente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Descrição e divulgação das vagas disponíveis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existência de critérios bem definidos e atualizados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planificação e Simulação de uma aula	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Apêndice 2 – Carta dirigida à diretor da Escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário**

Lecionakse Viegas da Conceição

Riba Tchada (Aeroporto)

Telemóvel: 9990987/9094273

Exmo<sup>o</sup> Senhor diretor

da Escola Sum Mé - Xinhô

São Tomé

Eu, Lecionakse Viegas da Conceição, natural de Trindade- São Tomé, filho de Manuel Alves da Conceição do Sacramento e de Rufina Viegas Fernandes, residente em Riba-Tchada B.I número 121241, aluno de Mestrado em Ciências de Educação na Universidade de Évora, professor de Matemática 11<sup>a</sup> classe na Escola Secundária Sum Mé Xinhô, estando na fase de preparação da minha dissertação sobre “Contributos das políticas públicas de recrutamento e Seleção dos Professores em São Tomé e Príncipe”, sob a orientação da professora Marília Favinha, venho mui respeitosamente solicitar a Vossa Excelência a permissão para aplicar os questionários a 80 professores dessa escola, com o objetivo de saber as opiniões dos professores acerca do processo de recrutamento e seleção dos professores que tem levado a cabo no país pelo ministério de Educação, bom como conhecer as melhorias que podem ser apontadas para dinamizar o ensino.

Ciente de que a minha petição terá aceitação por parte da vossa excelência, subscrevo-me, com a mais elevada consideração.

São Tomé, aos 20 de Outubro de 2022

Lecionakse Conceição

## Apêndice 3 – Edital da candidatura de 2022

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA  DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE

(Unidade — Disciplina — Trabalho)  
Ministério da Educação e Ensino Superior  
**DIRECÇÃO ADMINISTRATIVA FINANCEIRA**

### **AVISO**

**CONCURSO N.º 26/DAF-MEES/SRHP/2022**

O Ministério da Educação e Ensino Superior pretende recrutar cidadãos para o exercício de docência na educação pré-escolar e nos ensinos; básico e secundário no ano lectivo 2022/2023.

Assim sendo, nos termos da alínea a) do ponto I da Informação/Proposta n.º 208 de 01/09/2022 e do Despacho de 02/09/2022 de Sua Excelência Ministra da Educação e Ensino Superior que recaiu sobre a mesma, a Direcção Administrativa e Financeira avisa todos estudantes, os matriculados em formações com componentes psicopedagógicas, no quarto ou último ano no Instituto Superior de Educação e Comunicação e na Faculdade de Ciências e Tecnologias da Universidade de S. Tomé e Príncipe (USTP) bem como os que já concluíram as suas formações também na área pedagógica, de que está aberto o concurso público documental para os interessados em lecionar nos supracitados níveis de educação e ensino, entre 02/09/2022 e 05/10/2022,

Requisitos:

a) Para leccionação na educação pré-escolar:

- I. Formação superior em educação pré-escolar, ou seja, formação adequada para a docência neste nível;
- II. Frequência de formação superior em educação pré-escolar;

III. Ação educativa de 3 anos concluída numa Instituição Pública.

b) Lecionação nos ensinos básico e secundário:

- I. Formação superior na área da educação, ou seja, formação adequada para a docência;
- II. Frequência de formação superior na educação;

c) Para todos os participantes, é necessário ter:

- I. Nacionalidade são-tomense;
- II. Idade mínima de 18 anos completos;
- III. Carta de admissão ao concurso dirigida à Sua Excelência Ministra da Educação e Ensino Superior, fazendo menção ao nível que pretende leccionar e a disciplina pretendida;
- IV. Fotocópia do Bilhete de Identidade, autenticada;
- V. Fotocópia do Diploma ou Certificado da Formação, autenticada;
- VI. Fotocópia do Cartão de Identificação Fiscal, autenticada;
- VII. Curriculum Vitae devidamente assinado.

Observação: Os documentos devem ser entregues dentro de um envelope devidamente identificado, na Direcção Administrativa e Financeira do MEES dentro do intervalo definido para presente aviso, caso contrário, os candidatos serão excluídos imediatamente.

Direcção Administrativa e Financeira do Ministério da Educação e Ensino Superior,  
em São Tomé, 02 de Setembro de 2022

O Director,

Lúcio Manuel Serôdio



#### Apêndice 4 – Carta de Aceitação de Orientação



### MESTRADO em Ciências da Educação – Administração, Regulação e Políticas Educativas

#### Aceitação de Orientação

#### DECLARAÇÃO

Eu Marília Evangelina Sota Favinha, professora auxiliar do Departamento de Pedagogia e Educação, da Universidade de Évora, declaro ter aceitado orientar a dissertação de Mestrado do mestrando Lecionakse Viegas da Conceição, manifestando a minha concordância com o projeto e plano de trabalho por ele propostos.

Évora, 7 de abril de 2022

A Orientadora

---

Marília E. Sota Favinha

Professora Auxiliar- Departamento de Pedagogia e Educação da Universidade de Évora

Apêndice 5 – Dado estatístico da Escola Secundária Sebastião dos Anjos do Rosário ano letivo 2021/2022

NOME	SEXO	IDADE	ANO NA DOCÊNCIA	HABILITAÇÃO LITERARIA/ NÍV-ACADEM	FORMAÇÃO DE CURTA DURAÇÃO (CAPACITAÇÃO)	DURAÇÃO DA FORMAÇÃO DE CURTA DURAÇÃO	ÁREA DE FORMAÇÃO -1	PERFIL-(LIGADO A ÁREA DE FORMAÇÃO - 1)	DURAÇÃO DE FORMAÇÃO	ANO EM QUE ESTÁ?	FUNÇÃO	ENSI-DISCIPLINA1	ENSI-CLASSE1-1	ENSI-CLASSE1-2	ENSI-CLASSE1-3
<b>Prof 1</b>	M	54	23	12ª Classe	Desporto Escolar	3 meses		s/ Formação			Professor	Educação Física	12.ª		
<b>Prof 2</b>	F	35	12	12ª Classe	Desporto Escolar	3 meses	Biologia	Em Formação	4 Anos	4º Ano	Professora	Ciências Naturais e Sociais	9.ª		
<b>Prof 3</b>	M	41	19	12ª Classe	Prática de Escrita	9 meses	Língua Portuguesa	Em Formação	4 Anos	4º Ano	Professor Delegado	Língua Portuguesa	9.ª		
<b>Prof 4</b>	M	23	2	12ª Classe	Informática	9	Geografia	Em	4 Anos	2º Ano	Professor	Geografia	9.ª		

						meses		Formação							
<b>Prof 5</b>	F	27	2	12ª Classe	Desporto Escolar	6 meses		s/ Formação			Professora	EVO	8.ª		
<b>Prof 6</b>	F	30	4	Licenciatura			Direito	c/ Formação	4 Anos		Professora	Direito	11.ª	11.ª	
<b>Prof 7</b>	M	28	2	Licenciatura			Direito	c/ Formação	4 Anos		Professor	Direito	12.ª		
<b>Prof 8</b>	M	31	3	Licenciatura			Filosofia	c/ Formação	5 Anos		Professor	Filosofia	11.ª		
<b>Prof 9</b>	F	34	4	Licenciatura			Turismo	c/ Formação	4 Anos		Professora	Língua Portuguesa	8.ª		
<b>Prof 10</b>	M	30	10	12ª Classe	Prática e Escrita	6 meses		Em Formação	1 Ano		Professor	Matemática	8.ª		
<b>Prof 11</b>	M	29	2	Licenciatura			Direito	c/ Formação	4 Anos		Professor	Sociologia	11.ª		
<b>Prof 12</b>	M	26	4	12ª Classe	Informática	2 meses	Língua Portuguesa	Em Formação	4 Anos	4º Ano	Professor	Língua Portuguesa	9.ª		
<b>Prof 13</b>	M	25	2	12ª Classe	Informática	8 meses	Direito	Em Formação	4 Anos	4º Ano	Professor	Integração Social	10.ª		

<b>Prof 14</b>	M	25	2	12ª Classe	Desporto Educação Física	12 meses		s/ Formação			Professor	Educação Física	8.ª		
<b>Prof 15</b>	M	39	2	Licenciatura			Contabilidade e Gestão	c/ Formação	4 Anos		Professor	Matemática	11.ª		
<b>Prof 16</b>	F	28	4	12ª Classe			História	Em Formação	4 Anos	4º Ano	Professora	História	8.ª		
<b>Prof 17</b>	F	32	4	Mestrado	Estatística	12 meses	Geologia	c/ Formação	5 Anos		Professora	Química	11.ª		
<b>Prof 18</b>	F	49	2	12ª Classe			História	Em Formação	4 Anos	4º Ano	Professora	História	10.ª		
<b>Prof 19</b>	F	40	19	Licenciatura	Contabilidade e	9 meses	Biologia	c/ Formação	4 Anos		Professora	Ciências Naturais e Sociais	8.ª		
<b>Prof 20</b>	M	27	3	12ª Classe			Física Química	Em Formação	4 Anos	3º Ano	Professor	Física	9.ª		
<b>Prof 21</b>	M	39	4	Licenciatura			Engenharia Electrónica	c/ Formação	5 Anos		Professor	Física	10.ª		
<b>Prof 22</b>	F	21	2	12ª Classe			Química	Em	4 Anos	2º Ano	Professora	Química	8.ª		

								Formação							
<b>Prof 23</b>	F	25	3	12ª Classe	Informática	9 meses		s/ Formação			Professora	Física	8.ª		
<b>Prof 24</b>	M	31	10	Licenciatura			Língua Portuguesa	c/ Formação	4 Anos		Professor	Língua Portuguesa	11.ª		
<b>Prof 25</b>	M	29	3	12ª Classe			História	Em Formação	4 Anos	4º Ano	Professor	História	8.ª		
<b>Prof 26</b>	F	25	2	12ª Classe			Desporto em Educação Física	s/ Formação			Professora	Educação Física	8.ª		
<b>Prof 27</b>	F	25	3	12ª Classe			Economia	Em Formação	4 Anos	2º Ano	Professora	Matemática	9.ª		
<b>Prof 28</b>	M	28	8	Licenciatura			Língua Francesa	c/ Formação	4 Anos		Professor/ Delegado	Língua Francesa	12.ª		
<b>Prof 29</b>	M	45	26	12ª Classe			1º Ciclo de Basico	c/ Formação	2 Anos		Professor	Língua Portuguesa	9.ª		
<b>Prof 30</b>	F	31	3	Formação Média			Gestão e Contabilidade	c/ Formação	3 Anos		Professora	Língua Portuguesa	8.ª		
<b>Prof 31</b>	M	33	2	12ª Classe			Física Química	Em	4 Anos	3º Ano	Professor	Química	8.ª		

								Formação							
<b>Prof 32</b>	M	47	22	Bacharelato	Didática Geral	6 meses	Biologia	c/ Formação	3 Anos		Secretário Docente/ professor				
<b>Prof 33</b>	F	40	3	12ª Classe			Geografia	Em Formação	4 Anos	3º Ano	Professor/ Delegada	Geografia	8.ª		
<b>Prof 34</b>	F	35	6	Licenciatura			Turismo	c/ Formação	4 Anos		Professora	Geografia	8.ª		
<b>Prof 35</b>	M	43	6	Licenciatura	Informática		Engenharia Electrónica	c/ Formação	5 Anos		Professor	Física	10.ª	11.ª	12.ª
<b>Prof 36</b>	M	53	33	Licenciatura			Geografia	c/ Formação	4 Anos		Director				
<b>Prof 37</b>	M	27	2	12ª Classe	Inglês	12 meses		s/ Formação			Professor	Língua Inglesa	9.ª	11.ª	
<b>Prof 38</b>	M	42	23	Licenciatura			Língua Portuguesa	c/ Formação	4 Anos		Professor	Língua Portuguesa	8.ª		
<b>Prof 39</b>	M	33	6	12ª Classe			Direito	Em Formação	4 Anos	4º Ano	Professor	Língua Portuguesa	10.ª		
<b>Prof 40</b>	M	35	11	Licenciatura			Biologia	c/ Formação	4 Anos		Professor/	Biologia	11.ª	12.ª	

								Formação				Delegado			
<b>Prof 41</b>	M	35	16	Mestrado			Matemática	c/ Formação	6 Anos			Professor/ Delegado	Matemática	12. <sup>a</sup>	
<b>Prof 42</b>	M	31	3	12. <sup>a</sup> Classe			Desporto E. Física	Em Formação	3 Anos	1. <sup>o</sup> Ano		Professor	Educação Física	9. <sup>a</sup>	
<b>Prof 43</b>	F	36	15	Licenciatura			Biologia	c/ Formação	4 Anos			Apoio a Direcção	Educação Física		
<b>Prof 44</b>	M	55	17	Licenciatura			Filosofia	c/ Formação	5 Anos			Professor	Filosofia	11. <sup>a</sup>	
<b>Prof 45</b>	F	30	5	Licenciatura				Em Formação	4 Anos	2. <sup>o</sup> Ano		Professora	Françês/Empr eendedorismo	9. <sup>a</sup>	11. <sup>a</sup>
<b>Prof 46</b>	M	29	7	12. <sup>a</sup> Classe			Matemática	Em Formação	4 Anos	4. <sup>o</sup> Ano		Professor	Matemática	10. <sup>a</sup>	
<b>Prof 47</b>	F	44	17	12. <sup>a</sup> Classe			História	Em Formação	4 Anos	4. <sup>o</sup> Ano		Professora/ Delegada	História	11. <sup>a</sup>	
<b>Prof 48</b>	M	33	2	Licenciatura			Turismo	c/ Formação	4 Anos			Professor	Língua Inglesa	8. <sup>a</sup>	

<b>Prof 49</b>	F	35	11	12ª Classe	Informática	6 meses		s/ Formação			Professora	História	9.ª		
<b>Prof 50</b>	F	28	2	Licenciatura			Eng. Agronomia	c/ Formação	4 Anos		Professora	Química	9.ª		
<b>Prof 51</b>	M	51	32	Licenciatura			Geografia	c/ Formação	4 Anos		Professor/ Delegado	Geografia	11.ª	12.ª	
<b>Prof 52</b>	M	32	7	12ª Classe				Em Formação	4 Anos	1º Ano	Professor	Língua Francesa	8.ª		
<b>Prof 53</b>	F	28	6	Licenciatura			Matemática	c/ Formação	4 Anos		Professora/ Delegada	Matemática	10.ª		
<b>Prof 54</b>	M	43	4	Licenciatura			Engenharia Minar	c/ Formação	4 Anos		Professor/ Delegado	Língua Inglesa	9.ª		
<b>Prof 55</b>	F	32	12	Mestrado			Língua Portuguesa	c/ Formação	5 Anos		Professora	Língua Portuguesa	12.ª		
<b>Prof 56</b>	M	35	6	Licenciatura			Engenharia Minar	c/ Formação	4 Anos		Professor/ Delegado	Química	12.ª		
<b>Prof 57</b>	M	30	8	12ª Classe	Desporto e E. Física	12 meses		s/ Formação			Professora	Educação Física	11.ª		
<b>Prof 58</b>	M	29	4	Licenciatura			História	c/ Formação	4 Anos		Professor	História	9.ª		

								Formação							
<b>Prof 59</b>	M	33	9	Formação Média			Construção Civil	c/ Formação	3 Anos		Professor	Matemática	9. <sup>a</sup>		
<b>Prof 60</b>	M	53	12	Formação Média			Gestão e Contabilidade	c/ Formação	3 Anos		Professor/ Delegado	Educação Física	10. <sup>a</sup>		
<b>Prof 61</b>	M	38	10	Licenciatura			Direito	c/ Formação	4 Anos		Professor	Direito	10. <sup>a</sup>	11. <sup>a</sup>	
<b>Prof 62</b>	F	38	16	Licenciatura			Biologia	c/ Formação	4 Anos		Professora	Biologia	10. <sup>a</sup>	11. <sup>a</sup>	
<b>Prof 63</b>	M	29	2	12. <sup>a</sup> Classe	Educação Física	8 meses		s/ Formação			Professor	Educação Física	9. <sup>a</sup>		
<b>Prof 64</b>	M	36	15	Licenciatura	Contabilidade e	2 meses	Economia	c/ Formação	4 Anos		Professor	Língua Portuguesa	11. <sup>a</sup>		
<b>Prof 65</b>	M	26	4	12. <sup>a</sup> Classe	Desporto Escolar	6 meses	Licenciatura em Educação Básica 2. <sup>o</sup> ciclo	Em Formação	4 Anos	3. <sup>o</sup> Ano	Professor	Educação Física	10. <sup>a</sup>		
<b>Prof 66</b>	M	41	20	Licenciatura	Didática Geral	3 meses	Biologia	c/ Formação	4 Anos		Professor/ Delegado	Empreendedorismo	11. <sup>a</sup>		
<b>Prof 67</b>	M	28	6	Licenciatura			Matemática	c/ Formação	4 Anos		Professor	Matemática	11. <sup>a</sup>		

								Formação							
<b>Prof 68</b>	M	37	16	Licenciatura			Economia	c/ Formação	4 Anos		Professor	Economia	11.ª		
<b>Prof 69</b>	F	28	8	Licenciatura	Informática	3 meses	Matemática	c/ Formação	4 Anos		Secretária Docente	Matemática	12.ª		
<b>Prof 70</b>	F	40	2	Licenciatura			Sociologia	c/ Formação	4 Anos		Professora	Sociologia	12.ª		
<b>Prof 71</b>	M	30	3	12ª Classe			Matemática	Em Formação	4 Anos	2º Ano	Professor	Matemática	8.ª		
<b>Prof 72</b>	M	27	6	Licenciatura			Matemática	c/ Formação	4 Anos		Professor	Matemática	12.ª	9.ª	
<b>Prof 73</b>	F	44	5	Licenciatura			Comunicação Social	c/ Formação	4 Anos		Professora	Língua Portuguesa	10.ª		
<b>Prof 74</b>	M	35	13	Licenciatura			Língua Portuguesa	c/ Formação	4 Anos		Professor/ Delegado	Língua Portuguesa	12.ª		
<b>Prof 75</b>	M	38	16	Licenciatura			Língua Portuguesa	c/ Formação	4 Anos		Subdirector				
<b>Prof 76</b>	F	28	2	12ª Classe			Matemática	Em Formação	4 Anos	4º Ano	Professora	Matemática	8.ª		

<b>Prof 77</b>	F	43	8	Formação Média			Construção Civil	c/ Formação	3 Anos		Professora	Educação Visual Ofical	9. <sup>a</sup>		
<b>Prof 78</b>	M	37	17	12 <sup>a</sup> Classe	Didática Geral	9 meses	Lic. 2º Ciclo de Básico	Em Formação	4 Anos	3º Ano	Secretário Docente				
<b>Prof 79</b>	F	36	13	12 <sup>a</sup> Classe	Didática Geral	9 meses	Física Química	Em Formação	4 Anos	3º Ano	Professora/ Delegada	Física	9. <sup>a</sup>		
<b>Prof 80</b>	F	33	2	Licenciatura			Contabilidade	c/ Formação	4 Anos		Professora	Matemática	11. <sup>a</sup>		
<b>Prof 81</b>	F	40	22	Licenciatura			Assessoria	c/ Formação	4 Anos		Professora	Integração Social	10. <sup>a</sup>		
<b>Prof 82</b>	M	40	22	Licenciatura			Filosofia	c/ Formação	5 Anos		Professor	Filosofia	10. <sup>a</sup>		
<b>Prof 83</b>	M	29	4	Licenciatura			Direito	c/ Formação	4 Anos		Professor	Integração Social	11. <sup>a</sup>		
<b>Prof 84</b>	F	28	4	12 <sup>a</sup> Classe			Biologia	Em Formação	4 Anos	4º Ano	Professora	Ciências Sociais	8. <sup>a</sup>		
<b>Prof 85</b>	M	32	6	12 <sup>a</sup> Classe	Língua Inglesa	10 meses	Ciência de Comunicação	Em Formação	4 Anos	2º Ano	Professor	Língua Inglesa	11. <sup>a</sup>		
<b>Prof 86</b>	M	31	3	12 <sup>a</sup> Classe	Empreended	6		s/			Professor	EVO	8. <sup>a</sup>		

					orismo	meses		Formação							
<b>Prof 87</b>	M	45	10	Formação Média			Construção Civil	c/ Formação	3 Anos		Professor/ Delegado	EVO	9. <sup>a</sup>		
<b>Prof 88</b>	M	27	2	Licenciatura			Direito	c/ Formação	4 Anos		Professor	Integração Social	11. <sup>a</sup>		
<b>Prof 89</b>	M	43	22	Licenciatura			Historia	c/ Formação	4 Anos		Professor/ Delegado	História	12. <sup>a</sup>		
<b>Prof 90</b>	M	29	7	12. <sup>a</sup> Classe			Francês	Em Formação	4 Anos	4. <sup>o</sup> Ano	Professor	Língua Francesa	11. <sup>a</sup>		
<b>Prof 91</b>	M	43	4	Mestrado			Geologia	c/ Formação	5 Anos		Professor	Língua Inglesa	10. <sup>a</sup>		
<b>Prof 92</b>	M	39	18	Licenciatura			Matemática	c/ Formação	4 Anos		Professor/ Delegado	Matemática	9. <sup>a</sup>		
<b>Prof 93</b>	M	26	2	Formação Média			Turismo	c/ Formação	3 Anos		Professor	Língua Inglesa	8. <sup>a</sup>		
<b>Prof 94</b>	M	41	19	Licenciatura			Língua Portuguesa	c/ Formação	4 Anos		Professor	Língua Portuguesa	12. <sup>a</sup>		
<b>Prof 95</b>	M	33	13	Formação Média			Gestão de Empresa	Em Formação	4 Anos	4. <sup>o</sup> Ano	Professor/ Delegado	Língua Inglesa	12. <sup>a</sup>		

<b>Prof 96</b>	M	34	14	Bacharelato	Informática	9 meses	Química	c/ Formação	3 Anos		Professor/ Delegado	Química	9. <sup>a</sup>		
<b>Prof 97</b>	M	41	19	Licenciatura			Geografia	c/ Formação	4 Anos		Professor	Geografia	9. <sup>a</sup>		
<b>Prof 98</b>	M	29	5	12. <sup>a</sup> Classe			Língua Portuguesa	Em Formação	4 Anos	4. <sup>o</sup> Ano	Professor	Língua Portuguesa	10. <sup>a</sup>		
<b>Prof 99</b>	M	45	23	Licenciatura			Língua Francesa	c/ Formação	4 Anos		Professor/ Delegado	Língua Francesa	9. <sup>a</sup>		
<b>Prof 100</b>	F	41	18	Licenciatura			Língua Portuguesa	c/ Formação	4 Anos		Subdiretora				