

Revista **a** EVOLUÇÃO



INSPIRAÇÃO E DEDICAÇÃO
O Legado dos Professores e Professoras



Coordenaram esta edição: Manuel Francisco Neto / Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco / Vilma Maria da Silva

<https://primeiraevolucao.com.br>



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.61>

Editor Responsável: Antônio Raimundo Pereira Medrado
Editor correspondente (ANGOLA): Manuel Francisco Neto

Coordenação editorial:

Ana Paula de Lima
Andreia Fernandes de Souza
Antônio Raimundo Pereira Medrado
Isac dos Santos Pereira
José Wilton dos Santos
Vilma Maria da Silva

Coordenação editorial (Angola):

Manuel Francisco Neto
Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco

Com. de Avaliação e Leitura:

Prof. Dr. Adeílson Batista Lins
Prof. Me. Alexandre Passos Bitencourt
Profa. Esp. Ana Paula de Lima
Profa. Dra. Andreia Fernandes de Souza
Profa. Bianca de Assis Pirahy
Profa. Dra. Denise Mak
Prof. Me. Edson da Conceição Graça (Angola)
Prof. Me. Isac dos Santos Pereira
Prof. Dr. Manuel Francisco Neto (Angola)
Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco (Angola)
Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza
Prof. Me. Tavares dos Santos Muhongo (Angola)
Profa. Dra. Thais Thomaz Bovo
Prof. Me. Wilder Dala Quinjangó (Angola)

Bibliotecária:

Patrícia Martins da Silva Rede

Colunistas:

Prof. Dr. Adeílson Batista Lins
Profa. Bianca de Assis Pirahy
Prof. Dr. Isac Chateaneuf
Jornalista João Domingos Terin (William Terin)
Profa. Ma. Cleia Teixeira da Silva
Prof. Me. José Wilton dos Santos
Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza

Web-edição:

T.I Lee Anthony Medrado

Contatos

Tel. 55(11) 99543-5703
Whatsapp: 55(11) 99543-5703
primeiraevolucao@gmail.com (S. Paulo)
netomanuefrancisco@gmail.com (Luanda)
<https://primeiraevolucao.com.br>

Imagens, fotos, vetores etc:

<https://publicdomainvectors.org/>
<https://pixabay.com>
<https://www.pngwing.com>
<https://br.freepik.com>

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Revista Primeira Evolução [recurso eletrônico] / [Editor] Antonio Raimundo Pereira Medrado. – ano 6, n. 61 (out. 2025). – São Paulo : Edições Livro Alternativo, 2025. 268 p. : il. color

Bibliografia

Publicação contínua desde 2020.

Bimestral

e-ISSN 2675-2573

Disponível apenas online.

Modo de acesso: <https://primeiraevolucao.com.br>

DOI: <https://doi.org/10.52078/issn2673-2573.rpe.61>

1. Educação – Periódicos. 2. Pedagogia – Periódicos. I. Medrado, Antonio Raimundo Pereira, editor. II. Título.

CDD 22. ed. 370.5

Patrícia Martins da Silva Rede – Bibliotecária – CRB-8/5877

Em parceria com:



São Paulo | 2025

Publicada no Brasil por:

Livro Alternativo
www.livroalternativo.com.br
CNPJ: 28.657.494/0001-09

05 EDITORIAL

Antonio R P Medrado

06 Catalog'Art; Naveg'Ações de Estudantes

Isac Chateaufneuf

08 Ciência, Tecnologia & Sociedade

Adeilson Batista Lins

10 EDUCAÇÃO AMBIENTAL: ENTRE O DISCURSO, A LOUSA E A SUBSTITUIÇÃO DO VERDE PELO CINZA

Mirella Clerici

12 Entre linhas e lousas

Bianca de Assis Pirahy e Leticia Nascimento de Oliveira

14 POIESIS

ARTIGOS

| | |
|--|-----|
| 1. ESTRATÉGIA DO GESTOR NA MELHORIA DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS NA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DE CACUACO | 17 |
| <i>Adão Pacheco Valentim</i> | |
| 2. A INFLUÊNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA PRÁTICA DOCENTE | 22 |
| <i>Adriana Pereira Santos da Silva</i> | |
| 3. CRIANÇAS COM TEA: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS DE INCLUSÃO | 27 |
| <i>Ana Maria Dainauskas Soares</i> | |
| 4. GESTÃO ESTRATÉGICA DO SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL NA MINERAÇÃO DA SOCIEDADE MINEIRA DE CATOCA-LUNDA-SUL, ANGOLA | 32 |
| <i>Ana Paula Martins de Sousa</i> | |
| 5. A RECUSA DA FAMÍLIA NA DESCOBERTA DO LAUDO DA CRIANÇA COM DEFICIÊNCIA | 41 |
| <i>Angélica Rodrigues Valentin</i> | |
| 6. INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NA PRODUTIVIDADE DOS TRABALHADORES NA ORGANIZAÇÃO. ESTUDO DE CASO DA ESCOLA DO ENSINO PRIMÁRIO Nº295 DO BAIRRO CANDOMBE-VELHO, MUNICÍPIO DO UÍGE, NO ANO DE 2023/2024 | 49 |
| <i>Antônio Paulo Panzo</i> | |
| 7. DOCÊNCIA E RACISMO ESTRUTURAL: A EXPERIÊNCIA AUTOETNOGRÁFICA E INTERSECCIONAL DA PROFESSORA NEGRA NA EDUCAÇÃO BRASILEIRA | 60 |
| <i>Bianca de Assis Pirahy</i> | |
| 8. MONOPARENTALIDADE E SUA INCIDÊNCIA NO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM DOS FILHOS: CASO DAS FAMÍLIAS DO BAIRRO CAPALANGA | 64 |
| <i>Celso Suzana / Dorivaldo da Graça Guedes Tavares</i> | |
| 9. A PANDEMIA E A SALA DE AULA: TRANSFORMAÇÕES, DESAFIOS E INOVAÇÕES | 72 |
| <i>Claudinei Martins de Almeida</i> | |
| 10. O LEGADO DO LÍDER NAS ORGANIZAÇÕES | 81 |
| <i>Edson da Conceição Graça</i> | |
| 11. NOVOS USOS E SIGNIFICADOS NO LÉXICO DA LÍNGUA PORTUGUESA EM CONTEXTOS DIGITAIS | 89 |
| <i>Eduardo Samogy Gloria</i> | |
| 12. ARTE NA EDUCAÇÃO INFANTIL: POSSIBILIDADES DE CRIAÇÃO POR MEIO DA RELEITURA | 95 |
| <i>Elaine Santos do Nascimento</i> | |
| 13. A IMPORTÂNCIA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA NA PREVENÇÃO DA OSTEOPENIA | 102 |
| <i>Elineide Maria dos Santos</i> | |
| 14. PERSPECTIVAS SOBRE O USO DE MATERIAIS MANIPULÁVEIS NA ESCOLA PRIMÁRIA "RAINHA NZINGA Mbandi" EM NDALATANDO, CUANZA NORTE, ANGOLA | 111 |
| <i>Elsa Jaime Parente Agostinho / Elisabete Filipe Campos</i> | |
| 15. ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS COMO INDICADOR DE GARANTIA DE VANTAGENS COMPETITIVAS NAS ORGANIZAÇÕES. ESTUDO DE CASO DO HOSPITAL GERAL DE LUANDA, 2023-2024 | 116 |
| <i>Filomena Cassinda Loló</i> | |
| 16. AS LEIS E OS REFORÇOS DA APRENDIZAGEM NO ENSINO SUPERIOR | 122 |
| <i>Fortuna Neto Figueiredo Vitangui</i> | |
| 17. REGISTRO PEDAGÓGICO NA EDUCAÇÃO INFANTIL: FERRAMENTA DE REFLEXÃO, PLANEJAMENTO E COMPREENSÃO DA INFÂNCIA | 136 |
| <i>Girlele Nascimento da Silva Mantovan</i> | |
| 18. A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA PEDAGÓGICA NA GESTÃO ESCOLAR: DESAFIOS E POSSIBILIDADES | 143 |
| <i>Ingrid da Silva Cavalcante de Paula</i> | |
| 19. OLHA O QUE HÁ DO OUTRO LADO DA TELINHA... A PRIMEIRA INFÂNCIA E AS ANIMAÇÕES À LUZ DE PIAGET | 150 |
| <i>Isac dos Santos Pereira</i> | |
| 20. O RESGATE DO LÚDICO: BRINCADEIRAS TRADICIONAIS COMO FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO INTEGRAL | 160 |
| <i>Joice de Andrade Silva</i> | |
| 21. O DIREITO E A EDUCAÇÃO PARA A DIVERSIDADE | 166 |
| <i>Josefa Bezerra de Meneses</i> | |
| 22. A MÚSICA CLÁSSICA NA EDUCAÇÃO INFANTIL: DESENVOLVIMENTO COGNITIVO, EMOCIONAL E SOCIAL | 176 |
| <i>Leandro de Almeida Oliveira</i> | |
| 23. A CONTAÇÃO DE HISTÓRIAS COMO ESTRATÉGIA PEDAGÓGICA PARA O DESENVOLVIMENTO DA LINGUAGEM ORAL NA EDUCAÇÃO INFANTIL | 182 |
| <i>Luciane de Jesus Mineiro de Lima</i> | |
| 24. IMPACTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE LIDERANÇA NAS EMPRESAS. CASO PARTICULAR DO COLÉGIO 11 DE NOVEMBRO, MUNICÍPIO DO UÍGE, 2023-2024 | 188 |
| <i>Luísa Vunge Panzo</i> | |
| 25. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO COMO FERRAMENTA DA GESTÃO ESTRATÉGICA NAS ORGANIZAÇÕES: ESTUDO DE CASO DO LICEU N.º 30 EIFFEL DE CAZENGO, PROVÍNCIA DO CUANZA-NORTE | 195 |
| <i>Marcelina dos Anjos Gaspar</i> | |
| 26. TRABALHOS COLABORATIVOS DE AUTORIA E PENSAMENTO CRÍTICO: UMA EXPERIÊNCIA COM O CRIATIVOS DA ESCOLA | 204 |
| <i>Marcelo Cunha</i> | |
| 27. A IMPORTÂNCIA DA MUSICALIDADE AFRICANA PARA A CULTURA BRASILEIRA NA EDUCAÇÃO INFANTIL | 214 |
| <i>Maria Aparecida Armandilha Nunes</i> | |
| 28. IMPACTO DA GESTÃO DE CARREIRA EM TEMPOS DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL: CASO DE ESTUDO: CAMINHO DE FERRO DE LUANDA-EP, NO PERÍODO DE 2023-2024 | 221 |
| <i>Maria Benigna dos Paxe</i> | |
| 29. CONTRIBUTO DO GESTOR NO PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS COLABORADORES DA EMPRESA NOVA CIMANGOLA LUANDA, SA | 230 |
| <i>Raimundo Kumbo Gomes</i> | |
| 30. DESENVOLVENDO O PENSAMENTO MATEMÁTICO NA EDUCAÇÃO INFANTIL: DA TEORIA À PRÁTICA LÚDICA | 238 |
| <i>Rosemeire Santos de Deus Lopes</i> | |
| 31. AVANÇOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS NA ÁREA DA ALFABETIZAÇÃO | 244 |
| <i>Renata da Costa Braz</i> | |
| 32. POLÍTICAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO COMO FACTOR DE DESENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS (CASO A EMPRESA UNITEL NO MUNICÍPIO DE NEGAGE - UÍGE) | 254 |
| <i>Sebastião Mpsai Ngombo</i> | |
| 33. IMPLEMENTAÇÃO DA EDUCAÇÃO INTEGRAL NO CICLO DE ALFABETIZAÇÃO: DESAFIOS E POSSIBILIDADES PEDAGÓGICAS | 261 |
| <i>Tânia Maria Pereira Castro</i> | |

ESTA REVISTA É MANTIDA E FINANCIADA POR PROFESSORAS E PROFESSORES. SUA DISTRIBUIÇÃO É, E SEMPRE SERÁ, LIVRE E GRATUITA.

A **REVISTA PRIMEIRA EVOLUÇÃO** é um projeto editorial idealizado pela **Edições Livro Alternativo** com o objetivo de **empoderar e inspirar educadores** na jornada de compartilhar suas pesquisas, estudos, experiências e relatos de vivências.

UM CORPO EDITORIAL DE EXCELÊNCIA:

Nossa equipe conta com especialistas, mestres e doutores(as), todos com vasta experiência na rede pública de ensino, além de profissionais experientes nas áreas do livro e da tecnologia da informação. Essa expertise garante a qualidade e o rigor científico das publicações da revista.

INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA:

Um dos nossos diferenciais é a total independência, viabilizada pelo **financiamento colaborativo de professores e professoras**. Essa autonomia nos permite defender a liberdade de expressão e a diversidade de ideias, priorizando a qualidade dos conteúdos e o impacto positivo na educação.

PROPÓSITOS QUE IMPULSIONAM A TRANSFORMAÇÃO:

- **Promover o debate** crítico e reflexivo sobre os diversos aspectos da educação, com base nas vivências, pesquisas, estudos e experiências dos profissionais da área;
- **Proporcionar a publicação** de livros, artigos e ensaios que contribuam para o aprimoramento da educação e o desenvolvimento profissional dos educadores;
- **Apoiar a publicação** de obras de autores independentes, democratizando o acesso à informação e promovendo a diversidade de vozes;
- **Incentivar o uso de softwares livres** na produção de materiais didáticos e na difusão do conhecimento, promovendo a inclusão digital e a redução de custos;
- **Fomentar a produção de livros** por professores e autores independentes, reconhecendo e valorizando a experiência e o saber dos profissionais da educação;

PRINCÍPIOS QUE GUIAM A NOSSA ATUAÇÃO:

- **Priorizar trabalhos voltados para a educação**, cultura e produções independentes, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e democrática;
- **Utilizar exclusivamente softwares livres** na produção de livros, revistas e materiais de divulgação, promovendo a transparência, a colaboração e a acessibilidade;
- **Incentivar a produção de obras coletivas** por profissionais da educação, fomentando a colaboração e o compartilhamento de conhecimentos;
- **Publicar e divulgar livros de professores** e autores independentes, valorizando a diversidade de vozes e perspectivas na educação;
- **Respeitar a liberdade e autonomia** dos autores, garantindo a originalidade e a autenticidade das obras publicadas;
- **Combater o despotismo, o preconceito e a superstição**, defendendo os valores da democracia, da tolerância e do respeito à diversidade;
- **Promover a diversidade e a inclusão**, valorizando as diferentes culturas, identidades e experiências presentes na comunidade educacional.

A **REVISTA PRIMEIRA EVOLUÇÃO** é mais do que uma revista, é um movimento pela transformação da educação, um espaço para a colaboração, o aprendizado e a inovação.

Junte-se a nós e faça parte da construção de um futuro mais promissor para a educação!

INSTITUIÇÕES PARCEIRAS



Indexadores: _____



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres



CONTRIBUTO DO GESTOR NO PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS COLABORADORES DA EMPRESA NOVA CIMANGOLA LUANDA, SA

RAIMUNDO KUMBO GOMES¹

RESUMO

Neste artigo são apresentados os fundamentos de gestão de pessoas, pois o cenário empresarial de hoje, requer dos gestores uma posição de ações atuais, onde o mercado de gestão de pessoas é influenciado pela rápida evolução tecnológica, o que requer mudanças socioeconômicas e complexidade dos negócios, daí ser visto o papel do gestor empresarial como imprescindível para as competências laborais das pessoas das organizações. Nestes termos, o objetivo geral é de “conhecer o contributo do gestor no processo de desenvolvimento de competências dos colaboradores da empresa Cimangola, S.A.” Então, o estudo apresenta a metodologia quantitativa, tendo como procedimentos técnicos a pesquisa bibliográfica e um estudo de caso, pois não se trata apenas de um assunto teórico, mas sim prático, porque a capacidade de administrar recursos e alcançar metas, deve estar alinhado a lideranças de equipas em ambientes dinâmicos certos para promoção da inovação, a adaptação e o crescimento sustentável da organização. Quanto aos resultados, o estudo apresentou quatro aspectos fundamentais para a gestão de pessoas que contributo do gestor no processo de desenvolvimento de competências dos colaboradores da empresa Cimangola, S.A, a saber: planificação na organização, direcção dos processos administrativos, organização das actividades laborais e verificação das ações dos colaboradores no ambiente laboral.

Palavras-Chaves: Desenvolvimentos de competências; Desenvolvimento de pessoas; Gestão de pessoas e dos processos.

INTRODUÇÃO

Este artigo foi desenvolvido na base da temática o “contributo do gestor no processo de desenvolvimento de competências dos colaboradores da empresa Cimangola, S.A, ” o que possibilita saber sobre as dinâmicas organizacionais em termo de gestão de pessoas, o que pode servir de um grande activo no desenvolvimento empresarial.

Hoje, é quase impossível falar de desenvolvimento de competências sem distribuir

responsabilidades ao gestor do pessoal, pois é ele o principal influenciador para mudanças positivas ou negativas do grupo que dirige, então, precisa-se entender o processo de planificação, orientação, direcção e verificação de responsabilidades na organização empresarial.

Entretanto, os fundamentos em gestão de pessoas consideram o gestor como o principal mecanismo de desenvolvimento de competências, onde Segundo Maximiano (2007), administrar um grupo passa a ser um trabalho

¹ Formado em Organização de Manutenção Industrial, OMI em SAIT-GALGARY no Canadá. Licenciado em Pedagogia opção Ensino Primário pela Universidade Onze de Novembro, OUN, Zaire-Soyo. Mestrando em Gestão Estratégica de Empresas no Instituto Superior Politécnico Kangojo de Angola, ISKA. Tel.: 925695579. E-mail: kumbo1986gomes@gmail.com

onde as pessoas procuram a realização dos seus objectivos tendo em consideração o alcance das metas estabelecidas. Então, das metas que são traçadas devem fazer parte as decisões que se solidificam no acto de administrar. Ainda, o mesmo autor, isso em 2007, consideram indispensável o planeamento, a organização, direcção e a verificação para as decisões e funções que se pretende na administração, porque são formas de gestão que definem as metas que devem ser seguidas pelos colaboradores para o alcance dos objectivos da organização.

Portanto, é necessário que se perceba que as organizações para se desenvolverem precisam quase sempre considerarem os activos que são as pessoas das empresas. Doutro modo, é necessário considerar que o gestor contribui bastante para o desenvolvimento de competências dos colaboradores das empresas. Ainda, são indispensáveis as funções, as normas e o papel do gestor empresarial para o avanço do capital humano no ambiente de trabalho. Constitui, motivo de pesquisa as ações apresentadas pela empresa Cimangola, onde há um certo nível de falta de preparação na área de gestão de pessoas o que não ajuda no crescimento da empresa, sendo que se define como situação problemática.

É parte problemática deste artigo, a falta de preparação técnica e prática dos gestores de pessoas. Sendo a Cimangola uma Empresa de direito angolano deveria contribuir para o bem-estar económico e social do país. Desde a criação de novas oportunidades a sociedade que têm como impacto económico na contribuição direta de receitas para o estado, diminuição de desemprego e aumento de empregabilidade. Mas, se vê descontextualizando quando anualmente não se vê o cumprimento do seu papel social, questão essa que permite indagar sobre a participação ativa dos gestores do pessoal para o avanço dessa organização empresarial. Nestes termos, nota-se que o homem não é visto como elemento primordial para o progresso económico e social da empresa,

o que permite levantar o problema de investigação científica, servindo como pergunta de partida o seguinte:

• **Qual é o contributo do gestor no processo de desenvolvimento de competências na empresa Nova Cimangola- Luanda?**

Para responder à questão de partida acima apresentada, listou-se as seguintes hipóteses de estudo:

H1: O gestor é uma pessoa de capital importância para o desenvolvimento de competências dos colaboradores na Empresa Nova Cimangola.

H2: Se a empresa Nova Cimangola, valorizar mais a gestão de pessoas, então, o gestor de pessoal, contribuirá para o desenvolvimento dos colaboradores, buscando na empresa maior compromisso individual e coletivo com bastante responsabilidade social que resultará num impacto positivo no ambiente organizacional.

H3: Se o gestor atuar de acordo com os princípios de planificação, orientação, direção e verificação do processo de desenvolvimento competência na empresa Nova Cimangola, então, conseguirá atingir os objetivos da empresa.

Para o cumprimento da investigação o estudo estabeleceu os objetivos, sendo esses divididos em geral e específico, descritos abaixo:

Objetivo geral: Conhecer o contributo do gestor no processo de desenvolvimento de competências dos colaboradores da empresa Nova Cimangola, S.A.

Objetivos específicos: Estudar o processo de desenvolvimento de competências apresentados pelos gestores na empresa Nova Cimangola;

Verificar os processos usados pelos gestores que contribui no desenvolvimento de competência da empresa Nova Cimangola- Luanda;

Apresentar um modelo que pode contribuir no desenvolvimento de competências dos colaboradores da empresa Nova Cimangola;

Propor um modelo estratégico adequado com o novo paradigma Institucional da empresa Nova Cimangola.

1. APRESENTAÇÃO DOS CONCEITOS CHAVES

Num primeiro momento o artigo apresenta os conceitos chaves, seguidos dos vários subtemas que norteiam o estudo de forma teórica.

1.1. DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Milkovich e Boudreau (2006) entendem que o treinamento é base do Desenvolvimento de Competências, pois é um processo sistemático que olha para as habilidades resultantes de melhorias laborais. Assim, o Desenvolvimento de competências deve ser um processo de aperfeiçoamento das capacidades do colaborador no ambiente profissional.

Desenvolver competências, requer variados comportamentos que tem como base a participação dos gestores na obtenção de novos conhecimentos, o que gera inovação laboral conforme Boog e Boog (2006).

Na perspectiva dos argumentos apresentados acima, pode-se dizer que desenvolver competências é ajudar no desenvolvimento da gestão de pessoas na empresa, pois deve buscar a satisfação de todos da organização.

Também, o Desenvolvimento de Competências permite solidificar a liderança, que busca o desenvolvimento dos indivíduos na organização, aumentando na capacidade e ações resultantes das competências desenvolvidas, conforme Di Stéfano (2005).

O treinamento gera aprendizagem em equipa, a qual amplia a capacidade da equipe de gerar resultados dentro de uma visão compartilhada, conforme destaca Senge (2001) e Terra (2005).

Contudo, viu-se que o Desenvolvimento de Competências permite que haja uma relação de proximidade entre os líderes e colaboradores, buscando apoio na gestão de pessoas de modos que sejam compartilhados novos conhecimentos.

1.2. DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Abreu (2006) dá a saber que o Desenvolvimento de Pessoas deve ser um

instrumento de mudança nas organizações empresariais, pois deve sempre impulsionar a flexibilidade das empresas, tendo em consideração que o conhecimento gera práticas e estratégias nas organizações. Segundo, o mesmo a gestão para o desenvolvimento de pessoas deve ser feita através da entrada de novos profissionais nas organizações empresariais, pois é necessário que se desenvolvam competências que garantam o conhecimento institucional. Assim, o processo de Desenvolvimento de Pessoas é composto pelo Treinamento e a qualificação dos profissionais da organização.

O principal desafio do Desenvolvimento de Pessoas está ligada a capacidade de treinamento de competências, pois é necessárias o cumprimento das suas funções do gestor, conforme faz entender Pacheco (2005). Ainda, Pacheco (2005) entende que o Desenvolvimento de Pessoas não basta apenas incluir o Treinamento deve também buscar o auto-desenvolvimento dos indivíduos na organização, estimulando assim o seu crescimento.

Para Chiavenato (2002) o Desenvolvimento de Pessoas deve estar interligado ao crescimento institucional, porque as experiências e o envolvimento dos grupos nas organizações empresariais garantem o desenvolvimento das competências.

1.3 GESTÃO DE PESSOAS E DOS PROCESSOS

Numa abordagem etimologicamente aceite a expressão processo vem do latim procederem que está relacionada ao percurso de avanço, ou seja, consubstancia-se em ir para a frente, sendo um conjunto sequencial de ações ordenadas para se atingir um objetivo comum, podendo ter os mais variados significados desde criar, inventar, projetar, transformar, produzir, controlar, manter e até utilizar produtos ou sistemas (Miguel e Rocha, 2014).

Entretanto, a Gestão dos Processos remete à um conjunto integrado e sincrônico de insumos, infraestruturas, regras e transformações, que adiciona valor às pessoas

que fazem uso dos produtos e/ou serviços gerados. Essa visão reforça a ideia de que processos possuem o compromisso de satisfazer as necessidades dos clientes/cidadãos, exigem sincronia, transformam elementos, seguem orientações e consomem recursos, onde os processos de gestão podem ser definidos como interações entre partes com um determinado objetivo e dentro de parâmetros previamente definidos, podendo ser classificados em três categorias: movimentação, desenvolvimento e valorização conforme Miguel e Rocha (2014).

1.4 CONTRIBUTO DO GESTOR NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO GRUPO

Atualmente, fica mais evidente o contributo do gestor no desenvolvimento de competências do grupo, porque influenciam diretamente na forma de proceder dos colaboradores dentro da organização. Hoje, o gestor deve possuir a capacidade de analisar o comportamento dos demais dentro da empresa e estar atento a como suas atitudes, a fim de moldar comportamento e gerar desenvolvimento da equipa, conforme Wood JR, 2000) e Araujo (2006).

Para que o gestor contribua significativamente na vida dos colaboradores precisa cumprir com as etapas do processo de gestão, onde o processo de gestão deve ser atuante conforme ressalta Maximiano (2000) o processo de Gestão possui diversas etapas, destacando-se as de planeamento, liderança, organização e avaliação, que são fundamentais para garantir, de forma eficaz, o funcionamento das organizações e, conseqüentemente, permitir que os objectivos traçados sejam atingidos.

Figura 1 – Ações do gestor no desenvolvimento de competências



Fonte: Maximiano, (2000) adaptado pelo autor.

Após análise das etapas do processo de gestão a partir da figura acima, enfatiza-se que as mesmas promovem o alcance das metas propostas de forma eficiente e eficaz, pois permite que, no desenvolvimento das acções, aconteça o monitoramento das actividades e, com isso, sejam feitas as correções necessárias, além de propiciar que estas acções sejam realizadas de forma organizada e com uma liderança que motive os colaboradores.

1.5 GESTÃO COMO ELEMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS EMPRESARIAIS

Para Silva (2012) estratifica as tarefas mais importantes a serem desenvolvidas na gestão para o desenvolvimento de competências empresariais conforme se observa na figura abaixo:

Figura 2 – Funções principais do gestor empresarial



Fonte: Silva (2012, p.21) adaptado pelo autor.

A partir da análise da figura, é possível entender que a Gestão de Pessoas, consiste em organizar, sistematizar e implementar o processo laboral para o desenvolvimento do grupo de pessoas, que envolve os aspectos da gestão, da comunicação e da relação interpessoal em grupo aspecto citado por Silva (2012) e apoiado por Bilhem (2013).

Entretanto, após uma longa incursão sobre o contributo da gestão, o autor entende que, num primeiro momento que a ação sistemática, organizada e intencional deve estar

voltada ao desenvolvimento do colaborador na organização, conforme Albuquerque (2002) e Araujo (2006).

No segundo caso, há uma ação consciente, orientada por uma intenção clara, inspirada por finalidades elevadas de formação do ser humano como cidadão e, por conseguinte, orientada por valores cuja realização se assenta sobre saberes profissionais sólidos e ações competentes. Na mesma medida a motivação e orientação consciente e sistemática para transformação do colaborador na empresa, assim destacam Batista, Santos e Duarte (2010).

1.6 TAREFAS FUNDAMENTAIS DO GESTOR PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Segundo Libâneo (2004, p. 117) as tarefas fundamentais de gestor, resumem-se em quatro funções clássicas da gestão de pessoas (Grifo nosso):

Figura 3 – Tarefas do gestor para o desenvolvimento de competências



Fonte: Libâneo (2004). Adaptação pelo autor.

1. **Planificação:** é sempre uma atividade consistente, porque prevê as ações futuras estabelecendo princípios para serem seguidos e cumpridos os projetos, também ajuda na prevenção de resultados negativos. No entanto, o processo de planificação prende-se no alcance da eficácia e eficiência em termos de gestão pessoas.

2. **Organização:** sempre consistiu na adequação e ordenação dos meios para que

sejam conhecidos os fins, ela depende diretamente da planificação, porque é por ela segmentado. Ainda, a organização resulta da eficiência dos objetivos a serem alcançados a curto tempo, médio ou até mesmo longo. Assim, no ambiente empresarial, o gestor organiza atribuindo e cobrando responsabilidades, dividindo tarefas, tomando decisões, cooptando e treinando pessoal administrativo e não administrativo e afetando recursos.

3. **Direção:** muitas vezes remete-se ao ato de executar uma ação mediante ao exercício de competências laborais. O processo de direção, permite ao gestor empresarial, liderar, dirigir indivíduos e garantir a execução de tarefas. Então, a direção do pessoal, requer do gestor delicadeza, pois não é vista como uma tarefa fácil.

4. **Verificação:** consiste em monitorar todas ações desenvolvidas pelo grupo no ambiente de trabalho. Na verdade, é encarada como controlo, garantindo assim o processo que podem definir a tomada de medidas, no sentido de serem trazidas os resultados positivos para a empresa. Também, resulta na avaliação das tarefas, assim uma avaliação é uma forma de controlo. Como se pode ver abaixo:

a) **Avaliação:** é um processo que se desenvolve no controlo, sendo uma tarefa do gestor para o desenvolvimento de competências no ambiente de trabalho, mas a avaliação deve promover a cultura de avaliação composta por auto-avaliação e a implementação de planos de melhoria institucional, no sentido de se obter eficácia e qualidade na organização empresarial, construindo assim uma organização de qualidade baseada na avaliação que traz melhorias no processo de tomada de decisão, tal como enfatiza Alperstedt (2018).

b) Alperstedt (2018), destaca que avaliação é determinante, trazendo assim a ideia de **avaliação como determinante:** a avaliação no processo de gestão de pessoas é muitíssimo importante, porque contribui significativamente na melhoria da qualidade laboral por parte dos colaboradores: se diz que dos pilares da gestão a

avaliação é àquela que mais promove qualidade. A avaliação, permite introduzir qualidade de serviços para as organizações laborais.

1.6.1. FACTORES QUE FAVORECEM A ATUAÇÃO DA GESTÃO E GARANTAM A QUALIDADE LABORAL

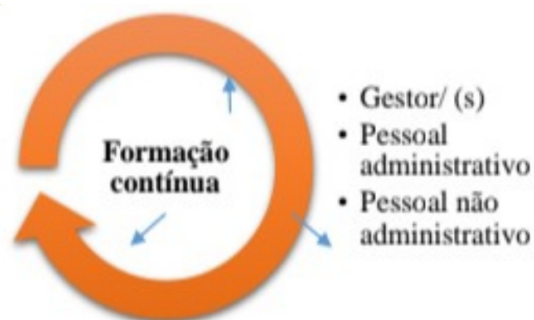
Os factores que determinam a efetividade da gestão laboral são complexos e dinâmicos, portanto, estão intimamente interligados a factores contextuais, sendo difícil generalizar a respeito e determinar objetiva e precisamente o seu efetivo papel na de ensino. Conforme Libâneo (2005, p.6):

A gestão se assenta sobre o desenvolvimento de fundamentação teórico- metodológica específica, sobre visão global da problemática laboral, sobre compreensão da experiência em desenvolvimento na área. Sua orientação é o desenvolvimento de competências efetivas, capazes de promover resultados significativos na formação do colaborador da organização. Para tal, é necessário que se observe as ações efetivas, verifica-se que o seu maior objetivo é a melhoria do desempenho organizacional. A organização de sucesso é pois àquela cujos colaboradores têm melhor desempenho organizacional, e que se transformam continuamente para acompanhar as mudanças do mundo tecnológico e científico, atualizando o seu currículo de trabalho (Grifo nosso).

Neste sentido, o envolvimento efetivo do gestor na problemática empresarial tanto na dimensão administrativa quanto na operativa.

1. Fator formação contínua: é importante para a qualidade laboral a formação continuada, estudando, aprendendo na prática, pesquisando, observando, errando muitas vezes até serem um profissional competente. Sobretudo, o profissional da atualidade terá cada vez mais que se especializar, sendo inovador, criativo e imaginador.

Figura 4 – Formação contínua como modelo de desenvolvimento de competências



Fonte: Libâneo (2005). Adaptação do autor.

2. Fator valorização do profissional: Alguns princípios podem ser considerados centrais no processo de desenvolvimento de competências pois novos padrões organizacionais são seguidos pelos gestores empresariais. Até, porque se destacam alguns princípios da laborais que se devem considerar desde a direção dos gestores do grupo, bem como a participação dos colaboradores da organização.

1.7. PROPOSTA DE MODELO QUE PODE CONTRIBUIR NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS COLABORADORES DA EMPRESA NOVA CIMANGOLA

Albuquerque (2002), Araujo (2006) e Bilhem (2013), apresentam nos seus escritos três aspectos inerentes ao modelo de desenvolvimento de competências, a saber:

1. Plano de critérios: aqui o gestor desenvolve competências a partir das situações apresentadas pelos colaboradores, sendo um processo dinâmico caracterizado pela satisfação laboral.

2. Orientação de funcionamento assertivo: é revista as situações de trabalho que ligam a formação laboral aos interesses dos colaboradores. Assim, o desenvolvimento é resultante da atuação dos próprios colaboradores que apoiam as ações do gestor.

3. Implementação do grupo de ideias: o gestor abri espaço de diálogo que resulta em processos de interajudas, solidificando assim a organização empresarial na obtenção dos seus bons resultados. Contudo, estes três aspectos podem sim contribuir para o desenvolvimento de competências dos colaboradores da empresa Nova Cimangola, se sua implementação obedecer aos processos e funções da gestão, estabelecendo princípios de crescimento empresarial e definição de papeis no ambiente de trabalho.

2. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa quanto ao paradigma de investigação apresentou-se somente quantitativa apoiando-se em Gil (2008) e em Lakatos e Marconi (2011). Neste sentido, cumpriu com os requisitos quantitativos quanto

aos objectivos de pesquisa, métodos, procedimentos, técnicas e instrumentos de recolha de dados. Teve, como população 103 participantes, mas somente 100 aceitaram participar do estudo, entre esses estiveram 3 gestores de pessoal e 97 colaboradores da empresa Nova Cimangola no período compreendido de abril a agosto de 2025, conforme a descrição do perfil dos inqueridos segundo suas características, abaixo apresentado e explicados na tabela:

Tabela 1: Características dos participantes de acordo as variáveis

| Variáveis | Frequência | % |
|------------------------------|------------|----|
| Género | | |
| <i>Feminino</i> | 47 | 47 |
| <i>Masculino</i> | 53 | 53 |
| Faixa etária | | |
| 18 – 25 | 40 | 40 |
| 26 – 33 | 30 | 30 |
| 34 – 41 | 27 | 27 |
| + 42 | 3 | 3 |
| Nível de escolaridade | | |
| Técnico médio | 85 | 85 |
| Licenciado | 10 | 10 |
| Mestre | 3 | 3 |
| PhD | 2 | 2 |
| Função | | |
| Funcionário de base | 85 | 85 |
| Funcionário intermédio | 13 | 13 |
| Gestor de pessoal | 2 | 2 |

Fonte: Nova Cimangola (2025).

Quanto a variável ligada ao género, destaque recaiu ao masculino com uma representação de 53% no tocante a amostra. Na variável faixa etária, verificou-se a juventude com maior engajamento dos 18-25 anos de idade apresentou uma percentagem de 40%. No terceiro aspecto avaliado, denominado nível de escolaridade viu-se que a maior são os técnicos médios com 85%. Por fim, analisou-se a variável função, onde o grupo maior é dos funcionários de base 85% de representatividade.

Para a apresentação e análise dos resultados recorreu-se ao instrumento de recolha como questionário tendo na sua base as perguntas semiestruturadas, com três opções de respostas, sendo esses: Assim sendo, vai os resultados do estudo, conforme os pontos bem demarcados, a seguir: positivo, negativo, não responde; talvez, não e sim.

A questão número um fez saber que o contributo do gestor no processo de desenvolvimento de competências na empresa

Nova Cimangola- Luanda, é negativo o que não ajuda no crescimento individual, conforme 80% dos inqueridos. A segunda questão, também ditou um resultado negativo, pois, os inqueridos fizeram saber que os gestores não são pessoas de capital importância para o desenvolvimento de competências dos colaboradores na Empresa Nova Cimangola, segundo os mesmos não ajudam numa dimensão de 90%.

A terceira questão, confirmou que as principais tarefas do gestor para o desenvolvimento de competências a coordenação das actividades na empresa, passa pela supervisão das actividades laborais, gestão dos processos e o domínio dos recursos materiais da empresa, conforme 80%. Na quarta questão, os participantes disseram ser verdade que a planificação, organização, direcção e a verificação, são as quatro tarefas indispensáveis na gestão de pessoas para o desenvolvimento de competências, segundo 70% dos inqueridos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação permanente deste artigo, permitiu precisar dois planos importantes sendo um teórico e o outro prático, onde através dos fundamentos teóricos da gestão de pessoas, constatou-se que o gestor é um elemento fundamental para que haja desenvolvimento de competências. Também, ficou evidente que é indispensável os conhecimentos das características princípios, funções de tarefas de desenvolvimento de competências por parte do gestor de grupo. Ainda, a parte teórica possibilitou responder à questão de partida, bem como alcançar os objetivos traçados.

Quanto ao plano prático através de um estudo de caso, as hipóteses foram todas confirmadas, conforme se viu nas questões indagadas aos inqueridos. Neste sentido, descreveu-se que as lideranças devem valorizar e ajudar no crescimento profissional e pessoal dos seus colaboradores, a fim de possuírem resultados muito mais consistentes que resulta em desenvolvimento organizacional. Assim sendo, os gestores devem praticar uma liderança

voltada para o grupo de colaboradores, no qual o processo de desenvolvimento de competências seja visível para todos membro do ambiente organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, R. C. L. de. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: uma abordagem organizacional por gerenciamento de projectos. Rio de Janeiro. Qualitymark, 2006.

ALBUQUERQUE, L. G. de. A gestão estratégica de pessoas. In: FLEURY, M. T. L. (Coord.). As pessoas na organização. São Paulo. Editora Gente, 2002.

ALPERSTEDT, G.D. História do Pensamento Administrativo. Palhoça. UnisulVirtual, 2018.

ARAUJO, L. C. G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo. Atlas, 2006.

BATISTA, V.L.D., SANTOS, R.M.F e DUARTE J.C. Satisfação: estudo comparativo em dois

Modelos de Gestão. Referência, 2010.

BILHEM, T. Teoria Organizacional. Estruturas e pessoas. Lisboa: Instituto Superior de Ciências

Sociais e Políticas, 2013.

BOOG, G. G. e BOOG, M. T. (Coords.). (2006). Manual de treinamento e desenvolvimento: processos e operações. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

CHIAVENATO, I. Teoria Geral da Administração: Abordagens Prescritivas e

Normativas da Administração. 5ª ed. São Paulo. Books, 2004.

_____. I. Recursos Humanos. 7ª ed. São Paulo. Atlas, 2002.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6ª ed. São Paulo. Atlas, 2008.

LAKATOS, E. M. e MARCONI, M. A. Fundamentos de metodologia científica. 4ª ed. rev.

a ampl. São Paulo. Atlas, 2011.

LIBÂNEO, J. C. Organização e gestão da escola: teoria e prática. 5ª ed. Goiânia.

Alternativa, 2004.

LIBÂNEO, J. C. Educação escolar: políticas, estrutura e organização. São Paulo. Cortez, 2005.

MAXIMIANO, A. C. A. Introdução à Administração. 5.ª ed. rev. e ampl. São Paulo. Atlas, 2000

_____. (2006). Administração para empreendedores. São Paulo. Prentice Hall, 2006.

MIGUEL, A. e ROCHA, A. Gestão emocional de equipas em ambiente de projeto. 5ª ed.

Atualizada. Lisboa. FCA - Editora de Informática, 2014.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. Administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 2006.

PACHECO, L. Capacitação e desenvolvimento de pessoas. Rio de Janeiro. Editora FGV, 2005.

SENGE, P. M. A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende. 8.ª ed. São Paulo. Editora Best Seller, 2001.

SILVA, M. A. Qualidade social da educação pública. Campinas. Cadernos do Cedes - Centro de

Estudos Educação e Sociedade, 2012.

TERRA, J. C. C. Gestão do conhecimento: o grande desafio

empresarial. Rio de Janeiro. Elsevier, 2005.

WOOD JR. T. Mudança organizacional e transformação da função recursos humanos. In: WOOD JR. T. (Coord.).

Mudança organizacional: aprofundando temas actuais em administração de empresas. 2ª ed. São Paulo. Atlas, 2000.

WILDER DALA C
erando desafios, in
com pa

INÁCIO MONTEI
a segurança e do bem-estar da coe



INSPIRAÇÃO E DEDICAÇÃO
O Legado dos Professores e Professoras



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.61>



COORDENAÇÃO:
Prof. Dr. Manuel Francisco Neto
Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco
Profa. Esp .Vilma Maria da Silva

AUTORES(AS):

- Adão Pacheco Valentim
- Adriana Pereira Santos da Silva
- Ana Maria Dainauskas Soares
- Ana Paula Martins de Sousa
- Angélica Rodrigues Valentim
- António Paulo Panzo
- Bianca de Assis Pirahy
- Celso Suzana e
- Dorivaldo da Graça Guedes Tavares
- Claudinei Martins de Almeida
- Edson da Conceição Graça
- Eduardo Samogy Gloria
- Elaine Santos do Nascimento
- Elineide Maria dos Santos
- Elsa Jaime Parente Agostinho e
- Elisabete Filipe Campos
- Filomena Cassinda Loló
- Fortuna Neto Figueiredo Vitangui
- Girlene Nascimento da Silva Mantovani
- Ingrid da Silva Cavalcante de Paula
- Isac dos Santos Pereira
- Joice de Andrade Silva
- Josefa Bezerra de Meneses
- Leandro de Almeida Oliveira
- Luciane de Jesus Mineiro de Lima
- Luísa Vunge Panzo
- Maria Benigna dos Paxe
- Marcelina dos Anjos Gaspar
- Marcelo Cunha
- Maria Aparecida Armandilha Nunes
- Raimundo Kumbo Gomes
- Renata da Costa Braz
- Rosemeire Santos de Deus Lopes
- Sebastião Mpassi Ngombo
- Tânia Maria Pereira Castro

Indexadores:



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres



Parceiros:

