Ano VII
n. 67 Out. 2026
ISSN 2675-2573

Revista

a PRIMEIRA EVOLUÇÃO

Brasil - Angola



Rosa Cardoso

Uma Vida Pela Educação

LANÇAMENTOS

UMA por TODAS!

UNIÃO DE MULHERES AUTÔNOMAS
UMA

Filiada à:
ABEC BRASIL
Associação Brasileira de Editores Científicos
ISSN INTERNATIONAL STANDARD SERIAL NUMBER BRAZIL
Crossref
sumários.org
Platform & workflow by OJS / PKP

www.primeiraevolucao.com.br

Revista a PRIMEIRA EVOLUÇÃO
Brasil - Angola

Ano VII - nº 67
Outubro de 2026
ISSN 2675-2573

Uma publicação bimestral da Editora Livro Alternativo

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

https://primeiraevolucao.com.br https://doi.org/10.52078/g2yjnv63

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

Coordenação editorial:
Ana Paula de Lima
Andreia Fernandes de Souza
Isac dos Santos Pereira
José Wilton dos Santos
Patrícia Martins da Silva Rede
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. Dr. 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. Thaís Thomaz Bovo
Prof. Me. Wilder Dala Quinjango (Angola)

Bibliotecária:
Patrícia Martins da Silva Rede

Jornalista:
Luciana Cardoso de Souza

Colunistas:
Prof. Dr. Adeílson Batista Lins
Profa. Bianca de Assis Pirahy
Prof. Dr. Isac Chateauneuf
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

Assessoria Jurídica
Júlio César dos Santos
OAB/SP 344263

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

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Revista Primeira Evolução [recurso eletrônico] / [Editor] Antonio Raimundo Pereira Medrado. – ano 7, n. 67 (out. 2026). – São Paulo : Edições Livro Alternativo, 2026.
208 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/10.52078/8mwejh64

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 | 2026

Publicada no Brasil por:
Livro Alternativo
www.livroalterntaivo.com.br
CNPJ: 28.657. 494/0001-09

Revista EVOLUÇÃO
ISSN: 2675-2573

SUMÁRIO

Ano VII - Nº 67 - Out. 2026

05 EDITORIAL
Antonio R P Medrado

08 Ciência, Tecnologia & Sociedade
Adeilson Batista Lins

09 Catalog'Art; Naveg'Ações de Estudantes
Isac Chateauneuf

11 ROSA CARDOSO: Uma vida pela educação
Luciana Cardoso de Souza



ARTIGOS

1. REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DA PRÓ-SOCIABILIDADE: UMA ESSÊNCIA INTEGRADORA DA PERSONALIDADE DO ALUNO DA ESCOLA COMANDANTE BULA, NA PROVÍNCIA DO HUAMBO
Alberto Praia Tchinhama 17

2. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS MICRO, PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS (MPME) EM ANGOLA: DESAFIOS, INSTRUMENTOS, IMPLEMENTAÇÃO E PERSPECTIVAS PARA O DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL
António Evaristo 22

3. AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR EM ANGOLA: DILEMAS E DESAFIOS EM TEMPOS FRATURADOS
Faustino Moma Tchipesse /Miguel Divovo 29

4. AS PROPRIEDADES FUNDAMENTAIS DAS EQUAÇÕES EXPONENCIAIS E SUA APLICAÇÃO NA RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS MATEMÁTICOS NO CURSO DE CIÊNCIAS FÍSICAS E BIOLÓGICAS.
Félix Osvaldo Ferreira Chingolo 37

5. A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E A ESCOLHA DA PROFISSÃO NO CONTEXTO ANGOLANO
Fernando Massi Argentino 44

6. A PARTICIPAÇÃO DO MOTO-TAXISTA NA SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA DAS FAMÍLIAS EM ANGOLA: UM ESTUDO DE CASO NO MUNICÍPIO DE CAZENGO, PROVÍNCIA DO CUANZA-NORTE
Fernando Pascoal da Silva/Elisa João Esteves Cazola/Ondina Francisco Futa 49

7. MATEMÁTICA COMO CONSTRUÇÃO COGNITIVA: CONTRIBUIÇÕES DA EPISTEMOLOGIA GENÉTICA
Glaucimer Silva Batista de Almeida 55

8. A ESCOLA TAMBÉM ENSINA PELO ESPAÇO: AMBIENTE FÍSICO, CONFORTO E CONDIÇÕES DE APRENDIZAGEM NA EDUCAÇÃO BÁSICA
Joana Cristina de Barros 59

9. A COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA NO ENFRENTAMENTO AO BULLYING: PREVENÇÃO, INTERVENÇÃO E CONSTRUÇÃO DA CONVIVÊNCIA ÉTICA
Joice Pereira Marques 66

10. O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO NO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM EM ANGOLA
José António Afonso Joaquim 71

11. IMPLEMENTAÇÃO DE LINK DE FIBRA ÓPTICA ENTRE OS POLOS DO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DEOLINDA RODRIGUES: UM ESTUDO DE VIABILIDADE
José Miguel Kissanga Vunge 79

12. ALGUNS ESTUDOS SOBRE AS EXPETATIVAS COMPORTAMENTAIS DOS ESTUDANTES DIANTE DA APRENDIZAGEM EM ALGUNS PAÍSES EUROPEUS, AMERICANOS E AFRICANOS
Manuel Francisco Neto/Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco 85

13. ENTRE O TEMPO DE ENSINAR E O TEMPO DE APRENDER: OS DESAFIOS DA ORGANIZAÇÃO CURRICULAR NA EDUCAÇÃO BÁSICA
Maria Angela Ferreira Oliveira 90

14. EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA: POLÍTICAS E PRÁTICAS NA REDE MUNICIPAL PAULISTANA
Maria Madalena Sampaio Silva 96

15. EDUCAÇÃO, MEMÓRIA E TERRITÓRIO: A VALORIZAÇÃO DAS EXPERIÊNCIAS LOCAIS NA CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO ESCOLAR
Marissol Caetano Ferreira de Fonte 101

16. A AÇÃO SUPERVISORA NO FORTALECIMENTO DA EDUCAÇÃO DAS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS: DESAFIOS E POSSIBILIDADES NAS UNIDADES ESCOLARES DO MUNICÍPIO DE SÃO VICENTE (SP)
Marli Aparecida Rosa 107

17. FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: ESTUDO NO PANGUILA
Milton Gil Zaia Jacinto 113

18. A ESCOLA QUE ESCUTA: PARTICIPAÇÃO ESTUDANTIL E CONSTRUÇÃO DE PRÁTICAS PEDAGÓGICAS DEMOCRÁTICAS
Natalia Gordiano 119

19. TECNOLOGIA NA EDUCAÇÃO INFANTIL: ENTRE O LÚDICO, O DIDÁTICO E O ÉTICO
NAYANE BRITO VERAS GODINHO HERMISDORF 124

20. VULNERABILIDADE DIFERENCIADA À SECA NO SUL DE ANGOLA: ANÁLISE QUANTITATIVA E MAPEAMENTO POR SENSORIAMENTO REMOTO
Ngombo Rodrigues Lucau/Heidi Morais Quimuanga/ Casimiro Manuel Agostinho 130

21. ESTRATÉGIA PEDAGÓGICA PARA FACILITAR O APRENDIZADO ONLINE AOS ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR ANGOLANO COM FOCO NO FOVO (FORMATO ONLINE DE VIDEOAULAS)
Pedro Isaac/Mateus Queiroz Tchamolehã 138

22. VACINAÇÃO PSICOLÓGICA NA ÁREA EDUCACIONAL: ALFABETIZAÇÃO EMOCIONAL E PREVENÇÃO NO CONTEXTO ESCOLAR
Rafaela Gois Zirpolo 143

23. LEITURA NA PRIMEIRA INFÂNCIA: MEDIAÇÃO, LITERATURA E FORMAÇÃO DO LEITOR NA EDUCAÇÃO INFANTIL
Roseli Brito Tenório Ramos 149

24. A ESCOLA PARA ALÉM DOS RESULTADOS: A FORMAÇÃO HUMANA EM TEMPOS DE PRODUTIVIDADE EDUCACIONAL
Rosemeire de Araujo Fonseca 155

25. A REFORMA EDUCATIVA E OS DESAFIOS DA PROFISSIONALIZAÇÃO DOCENTE EM ANGOLA
Sabino Lázaro Argentino 160

26. ERROS SILENCIOSOS NO ENSINO REGULAR EM ANGOLA
Santos Kulua João 166

27. A OBRIGATORIEDADE À TRANSFORMAÇÃO DAS PRÁTICAS: A IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO DE ACOLHIMENTO ÀS VÍTIMAS DE RACISMO E XENOFOBIA NA EDUCAÇÃO INFANTIL
Tatiana Miranda Lima 174

28. AUDITORIA NO PROCESSO DE CONTROLO INTERNO PARA PREVENÇÃO DE ERROS E FRAUDES NAS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS (PME)
Vasco Fragata Moniz 178

29. CONHECIMENTO E PRÁTICA NA TITULAÇÃO DA REACÇÃO WIDAL
Vernete Nginga Sebastião/Violeta Ana Jaime da Silva André 184

30. CONFLITOS FAMILIARES E EFEITOS COLATERAIS DO FENÔMENO ACUSATIVO DO FEITIÇO. SUAS CAUSAS, CONSEQUÊNCIAS E A SUA PREVENÇÃO. OBJETO DE ESTUDO NO MUNICÍPIO DO CHINJENJE-PROVÍNCIA DO HUAMBO.
Walter Albino António Sassoma 189

31. FURTOS ESCOLARES NO ENSINO PRIMÁRIO E SUA INFLUÊNCIA NO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM DOS ALUNOS: CASO DA ESCOLA PRIMÁRIA Nº 5077, MUNICÍPIO DE CALUMBO, ZANGO IV
Wilder Dala Quinjango 195

32. AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA VENDA AMBULANTE DESORDENADA EM CACUACO DE 2021/2023
Zacarias Kameia 201

Revista a EVOLUÇÃO
ISSN 2675-2573
@primeiraevolucao
https://primeiraevolucao.com.br

FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: ESTUDO NO PANGUILA

Milton Gil Zaia Jacinto[1]

RESUMO: Este artigo analisa o impacto da formação e do desenvolvimento dos recursos humanos na eficiência dos serviços prestados pela Administração Pública do Bengo, no período de 2023 a 2025. A pesquisa justifica-se pela necessidade de compreender de que modo o investimento na capacitação profissional pode melhorar a qualidade do atendimento ao cidadão e a produtividade dos funcionários públicos. Metodologicamente, caracteriza-se como um estudo de caso, de abordagem qualitativa, com finalidade exploratória e descritiva, apoiado em pesquisa bibliográfica e na análise de relatórios da função pública. Segundo os dados apresentados no estudo, entre 2023 e 2025 foram realizadas 12 ações de formação em parceria com o INAP e a ENAD. Os resultados indicam que 65% dos participantes frequentaram pelo menos uma formação e que 78% dos inquiridos referiram melhoria no tempo de resposta ao cidadão. O artigo também aponta a redução de 30% nas reclamações relativas ao atendimento, embora a fonte e o método de cálculo desse indicador devam ser confirmados. Entre os principais desafios identificados estão a ausência de um plano anual de formação aprovado, as limitações orçamentais e a fraca articulação entre a formação e a progressão na carreira. Conclui-se que a formação pode contribuir para melhorar o desempenho institucional, desde que seja contínua, planeada e alinhada com as necessidades da organização.

Palavras-chave: Capacitação profissional. Gestão de pessoas. Serviço público. Desempenho institucional. Administração pública.

INTRODUÇÃO

As instituições públicas angolanas enfrentam desafios relacionados com a prestação de serviços de qualidade aos cidadãos. Um dos fatores que podem contribuir para superar esses desafios é o investimento na formação e no desenvolvimento dos recursos humanos. No contexto da Administração Pública, os funcionários desempenham um papel central na implementação das políticas públicas e na prestação de serviços.

O Governo Provincial do Bengo, enquanto órgão da Administração Pública na província, tem responsabilidades na coordenação e execução de políticas públicas em áreas como saúde, educação, infraestruturas e atendimento ao público. Este estudo parte da percepção de que algumas dificuldades no atendimento podem estar associadas a lacunas nas competências técnicas e comportamentais dos funcionários. Esta relação deve ser analisada à luz dos dados efetivamente recolhidos.

Diante desse contexto, formula-se o seguinte problema de investigação: de que forma a formação e o desenvolvimento dos recursos humanos influenciaram a eficiência dos serviços prestados pela Administração Pública do Bengo no período de 2023 a 2025?

A formação contínua e o desenvolvimento dos recursos humanos destinam-se aos trabalhadores de uma organização e devem contribuir para melhorar o desempenho nas funções atuais, bem como prepará-los para responsabilidades futuras.

O primeiro capítulo apresenta a problematização, o problema de investigação, a importância do estudo, as questões de investigação, as hipóteses e os objetivos.

O segundo capítulo apresenta a fundamentação teórica e os conceitos relacionados com o tema da pesquisa.

O terceiro capítulo descreve a metodologia, incluindo o tipo de pesquisa, a população e a amostra, as variáveis, os métodos e as técnicas de recolha de dados, bem como a apresentação e a discussão dos resultados.

PROBLEMATIZAÇÃO

A formulação do problema constitui uma etapa fundamental da investigação. Para que o estudo seja consistente, é necessário partir de uma situação concreta que possa ser delimitada e analisada. Segundo

1 Mestrando em Gestão de Recursos Humanos nas Organizações pelo ISKA. Licenciado em Pedagogia pela Escola Superior Pedagógica do Bengo (2010–2014)
E-mail: ginopabloscout7@gmail.com

Tchakamba (2022), a formulação do problema integra a fase inicial da investigação e é precedida por reflexões que ajudam a delimitar o tema a estudar.

Com base nas observações relatadas pelo autor, foram identificadas possíveis dificuldades no desempenho das funções, desmotivação, dificuldades de acompanhamento da evolução tecnológica, burocracia e demora no atendimento e na resposta a documentos. A confirmação dessas situações depende dos dados recolhidos e dos critérios utilizados na pesquisa.

Nesse contexto, a adoção de políticas de formação contínua, definidas de acordo com as necessidades dos trabalhadores e os objetivos institucionais, pode contribuir para o desenvolvimento profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços.

PERGUNTA DE PARTIDA

Prodanov e Freitas (2013, p.121-122) afirmam que a formulação do problema deve ser interrogativa, clara, precisa e objetiva, apresentar uma solução viável, expressar uma relação entre variáveis e resultar da revisão da literatura e da reflexão do investigador.

Depois de delimitada a problemática, apresenta-se a seguinte questão orientadora da pesquisa:

- De que forma a política de formação contínua pode contribuir para o desenvolvimento dos recursos humanos na Administração Pública do Bengo?

Além da questão principal, consideram-se questões complementares que ajudam a orientar a pesquisa.

- A formação contínua pode contribuir para o desenvolvimento dos recursos humanos e acrescentar valor à instituição?

Uma vez levantada a pergunta de partida, surgem as hipóteses de modo a dar resposta as perguntas que foram aqui apresentadas, principalmente a pergunta de partida. No entendimento de Marconi e Lakatos (1992, p. 104), as hipóteses são o ponto básico do tema, que pode ser "individualizado e especificado na formulação do problema, sendo uma dificuldade sentida, compreendida e definida, necessita de uma resposta, "provável, suposta e provisória", isto é, uma hipótese". Sendo assim, para a presente pesquisa, elaboramos as seguintes hipóteses de estudo:

- Após a definição da pergunta de partida, formulam-se hipóteses que procuram oferecer respostas provisórias às questões da pesquisa. Para Marconi e Lakatos (1992, p.104), a hipótese "constitui uma resposta provável e provisória ao problema investigado". Assim, estabelecem-se as seguintes hipóteses de trabalho:

- Existe um conjunto de boas práticas que pode melhorar a gestão dos recursos humanos.

- A formação realizada sem planeamento adequado tende a ser pouco estruturada e a não considerar as necessidades futuras.

- A burocracia pode contribuir para a demora no atendimento e na resposta a documentos na Administração Pública do Bengo.

A FORMAÇÃO CONTÍNUA PODE FAVORECER O DESENVOLVIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS E ACRESCENTAR VALOR À INSTITUIÇÃO.

Segundo Fashim (2005, p.113), objetivo de estudo é o resultado que se pretende com uma pesquisa. Geralmente é uma proposta para responder a questão que representa o problema, os trabalhos de investigação científica regem-se pelos seus objetivos. Eles descrevem às principais ações a serem realizadas no trabalho.

Segundo Fashim (2005, p.113), o objetivo de uma pesquisa corresponde ao resultado que se pretende alcançar. Os objetivos orientam o trabalho de investigação e descrevem as principais ações a realizar.

O objetivo geral coloca-nos diante da visão geral que construímos em relação ao tema. Desta forma, procuramos aqui trazer uma abordagem mais ampla sobre o tema que pretendemos abordar. Entretanto, o objetivo geral apresenta a finalidade ampla do estudo e orienta a análise do tema investigado. Daí o objetivo abaixo:

- Analisar o impacto da formação e do desenvolvimento dos recursos humanos na eficiência dos serviços da Administração Pública do Bengo, no período de 2023 a 2025.

Tendo em conta a abordagem do problema numa perspectiva macro, no objetivo geral, procuraremos com os objetivos específicos conhecer o problema da pesquisa numa visão micro, abordando questões mais específicas que nos permitirão decifrar melhor a questão da gestão institucional. Seguindo essas premissas metódicas em busca de fiabilidade e solidez do no nosso estudo, apresentamos os seguintes objetivos específicos:

- Descrever os programas de formação realizados pelo Governo Provincial do Bengo no período de 2023-2025;

- Considerando a dimensão específica do problema, definem-se objetivos que permitam examinar aspetos concretos da gestão institucional. Assim, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos:

- Descrever os programas de formação realizados pela Administração Pública do Bengo no período de 2023 a 2025.

Avaliar o impacto da formação na produtividade e na qualidade do atendimento ao público.

Identificar os principais desafios à implementação de políticas de formação contínua na instituição.

JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

A metodologia corresponde ao conjunto de princípios, métodos e procedimentos utilizados para conduzir uma investigação. No presente estudo, os métodos e as técnicas foram escolhidos em função dos objetivos definidos e do contexto institucional analisado.

Tchakamba et al. (2022) abordam a metodologia de investigação e a utilização de métodos sistemáticos para orientar o processo de pesquisa.

Métodos são procedimentos sistemáticos e racionais que orientam a investigação e ajudam a alcançar os objetivos definidos. Esta pesquisa é apresentada como exploratória e descritiva.

A vertente exploratória procura compreender o fenómeno no contexto da organização estudada.

A vertente descritiva procura caracterizar os fenómenos observados e os dados recolhidos.

A pesquisa é descrita como qualitativa, pois prevê a expressão numérica das opiniões e informações recolhidas, com vista à análise das hipóteses. Quanto aos procedimentos, adota-se o estudo de caso na Administração Pública do Bengo. A descrição metodológica deve ser ajustada para refletir com precisão todas as técnicas efetivamente utilizadas.

Segundo Gil (2004), a delimitação obedece dois critérios fundamentais: o primeiro critério é o espacial, tendo em conta que a pesquisa social é eminentemente empírica, razão pela qual, delimitar os locais de observação, ou seja o local onde o fenómeno em estudo ocorre torna-se importante. O segundo critério da delimitação é temporal, isto é, o período em que fenómeno a ser estudado será circunscrito.

A pesquisa bibliográfica recorre a materiais já publicados, como livros, revistas, artigos científicos, jornais, boletins, dissertações e teses, permitindo ao investigador conhecer a literatura relacionada com o tema.

Como instrumentos de recolha de dados, o estudo refere o inquérito por questionário e a entrevista semiestruturada. Marconi e Lakatos (2003) descrevem o questionário como uma técnica de recolha de informações por meio de perguntas apresentadas por escrito aos participantes, cujas respostas são posteriormente analisadas

A palavra metodologia é utilizada no contexto das ciências sociais e do processo de ensino e aprendizagem como sendo a parte da pedagogia que estuda os aspetos epidemiológicos ligados ao fenómeno da investigação educacional, isto é, a ciência que se ocupa de investigar os fenómenos educacional e a forma como estes fenómenos condicionam ou favorecem uma melhor aprendizagem. No seu objecto a metodologia engloba os métodos de investigação. Tchakamba et al (2022), na sua obra mãos científicas, fizeram uma abordagem ao conceito de metodologia nos seguintes termos:

Métodos são actividades sistemáticas e racionais, ou seja o caminho que permite alcançar os objetivos de certas investigação. Na presente investigação irá teve-se em conta a pesquisa exploratória e descritiva;

- Descritiva: possibilitará descrever os fenómenos observados e recolhidos por meios usados;
- Quando a abordagem da pesquisa será classificada como quantitativa, visto que, traduziremos em números as opiniões e informações coletadas a cada unidade de pesquisa a fim de testar as hipóteses formuladas. Quanto aos procedimentos adotou-se o estudo de caso no Governo Provincial do Bengo.

O estudo menciona uma análise de relatórios de formação referentes ao período de 2023 a 2025. Freixo (2012) é citado para sustentar a utilização do estudo de caso na análise aprofundada de uma realidade específica.

- Utiliza-se a técnica de pesquisa bibliográfica, que consiste no uso de obras elaboradas a partir de material já publicado, constituído principalmente por: livros, revistas, publicações em periódicos, artigos e jornais científicos, boletins, dissertações, teses, com o objetivo de colocar o investigador em contacto directo com todo material já existente sobre o assunto da pesquisa.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo Chiavenato (2014), a formação é um processo educativo de curta duração, aplicado de forma sistemática e organizada, por meio do qual as pessoas adquirem conhecimentos, atitudes e competências orientados para objetivos definidos. O desenvolvimento, por sua vez, relaciona-se com o crescimento profissional a longo prazo.

Gil (2016) salienta que, no setor público, a capacitação contínua é importante para melhorar a qualidade dos serviços, reduzir erros e aumentar a satisfação dos cidadãos. Funcionários capacitados podem tomar decisões mais adequadas e utilizar os recursos públicos com maior eficiência.

A Lei n.º 7/15, de 15 de junho, estabelece bases relativas à função pública. A referência específica ao artigo 34.º e a afirmação sobre o direito e o dever de formação devem ser conferidas no texto oficial da lei antes da publicação. O Instituto Nacional da Administração Pública (INAP) é referido no artigo como entidade responsável pela coordenação da formação na função pública.

O estudo é relevante porque procura compreender de que modo a formação pode contribuir para reduzir falhas no desempenho, promover a motivação, acompanhar a evolução tecnológica e diminuir atrasos associados aos procedimentos administrativos. Os resultados poderão apoiar a reflexão sobre políticas de formação contínua ajustadas às necessidades da instituição.

Os modelos de gestão devem ser adaptados ao contexto em que são aplicados. Dias (2007, p.6) alerta para os riscos de adotar práticas de gestão sem analisar criticamente a realidade institucional em que serão implementadas.

Na formação e no desenvolvimento dos recursos humanos, o mesmo princípio é aplicável. O sucesso de uma proposta de formação depende da sua adequação à instituição, do alinhamento com a estratégia organizacional e da consideração do contexto social em que a organização está inserida.

A gestão tradicional de pessoas, baseada num modelo organizacional rígido e burocrático, deu lugar, em muitas organizações, a abordagens que reconhecem os trabalhadores como recursos estratégicos. Um dos desafios consiste em alinhar a gestão de pessoas com a missão, os objetivos, as metas e as decisões da organização.

Entre as competências relevantes para a organização estão a capacidade de executar ações eficazes, identificar e corrigir erros e interpretar coletivamente o contexto institucional.

Gil (2016) afirma que no setor público a capacitação contínua é essencial para melhorar a qualidade do serviço, reduzir erros e aumentar a satisfação do cidadão. Funcionários capacitados tomam decisões melhores e utilizam os recursos públicos com mais eficiência.

Segundo Gil (2004), a delimitação da pesquisa pode considerar critérios espacial e temporal. O primeiro identifica o local em que o fenómeno será observado; o segundo define o período abrangido pelo estudo.

A pesquisa delimita-se à Administração Pública do Bengo, no período de 2023 a 2025. Considerando a amplitude do tema, essa delimitação espacial e temporal procura tornar a análise exequível e permitir um exame mais aprofundado do objeto de estudo.

CONCEPÇÕES ESTRATÉGICAS

A gestão de recursos humanos passou a ser considerada estratégica quando as organizações começaram a reconhecer o contributo das pessoas para a vantagem competitiva. Bilhim (2009, p.12) afirma que a propósito dessa evolução; a referência bibliográfica completa e a página devem ser verificadas.

A gestão tradicional de pessoas, baseada em estruturas rígidas e burocráticas, foi sendo substituída, em várias organizações, por abordagens que reconhecem o valor estratégico dos trabalhadores (Prodanov e Freitas, 2013).

Estudos sobre gestão de recursos humanos sugerem que a forma como as organizações gerem os seus trabalhadores pode influenciar os seus resultados. Entre as práticas relevantes, destacam-se a formação e o desenvolvimento profissional. A afirmação deve ser relacionada com a fonte específica consultada (Zassala, 2017).

A formação contínua e o desenvolvimento de pessoas podem envolver mudanças nos valores, nas atitudes, nos comportamentos e nas competências, apoiando processos de mudança organizacional. A citação atribuída a Chiavenato (2010), deve ser conferida, pois o apelido aparece grafado de formas diferentes na lista de referências.

Atualmente, a formação e o desenvolvimento de recursos humanos são reconhecidos como instrumentos importantes para enfrentar desafios e mudanças no contexto organizacional. Câmara, Guerra e Rodrigues (2010) deve ser uniformizada com a referência final, conforme Chiavenato (2020).

A formação e o desenvolvimento de recursos humanos procuram apoiar o crescimento profissional dos trabalhadores e assegurar que disponham de condições e competências para cumprir as suas funções, conforme Gil (2016).

A Gestão de Recursos Humanos vista como factor estratégico, remete-nos para 1985, fase em que verificamos uma viragem de uma gestão de recursos humanos desenvolvida através de técnicas administrativas, onde o departamento de pessoas existia para simplesmente manter a ordem estabelecida, para “uma gestão assente na vantagem competitiva alcançada através do factor humano nas empresas” (Bilhim, 2009, p.12).

O Governo Provincial do Bengo é apresentado no estudo como responsável pela coordenação e execução de políticas públicas na província, com estrutura composta por gabinetes provinciais e administrações municipais. O texto informa que a instituição conta com cerca de 800 funcionários e que, entre 2023 e 2025, foram realizadas 12 ações de formação em parceria com o INAP e a ENAD. Estes dados carecem de indicação precisa da fonte documental, baseado na CRA (2010).

Após alguns estudos a várias empresas de diferentes ramos, concluí que a forma como as empresas gerem os seus recursos humanoss vai influenciar o sucesso das mesmas, as organizações que olham para os seus recursos humanoss como o ativo mais importante poderão conseguir vantagens competitivas através deles. Das várias práticas de Gestão de Recursos Humanos desenvolvidas pelas empresas, o autor salienta a formação e desenvolvimento dos recursos humanoss, conforme se vê nos escritos de Fischer (2002), Caetano, Silva, Tavares e Santos (2012) e Carvalho e Nascimento

(2018).

O artigo informa que, no período de 2023 a 2025, foram realizados cursos de atendimento ao público, gestão documental, SIPE, ética e deontologia profissional. Segundo os dados apresentados, 65% dos entrevistados participaram em pelo menos uma ação de formação através do INAP (2023-2025). É necessário indicar a base de cálculo e a fonte dos dados.

Atualmente a formação e desenvolvimento de RH é vista de forma diferente pelas empresas Bohlander e Snell (2015). Cada vez mais estas reconhecem a sua importância para enfrentarem os desafios e as mudanças do mundo atual" (Câmara, 2010, p. 67).

Segundo os dados apresentados, 78% dos entrevistados afirmaram que o tempo de resposta ao cidadão melhorou após a formação. O artigo refere ainda uma redução de 30% nas reclamações relativas ao atendimento na Direção de Atendimento Integrado (Gil, 2019). Para sustentar essa conclusão, devem ser identificados os relatórios, o período de comparação e o método de cálculo utilizado.

CARACTERIZAÇÃO DO GOVERNO PROVINCIAL DO BENGO

Entre as principais dificuldades apontadas no estudo encontram-se a falta de orçamento para formações externas, a ausência de um plano anual de formação aprovado e a pouca valorização da certificação para efeitos de progressão na carreira.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados apresentados são compatíveis com a ideia, atribuída a Chiavenato (2014), de que o investimento na formação pode contribuir para ganhos de produtividade. Contudo, a força dessa conclusão depende da qualidade dos dados recolhidos, da clareza dos indicadores e da existência de evidências que permitam relacionar a formação com as mudanças observadas.

Foram realizados cursos de: Atendimento ao Público, Gestão Documental, SIPE Ética e Deontologia Profissional. 65% dos entrevistados participaram de pelo menos 1 formação.

IMPACTO NA PRODUTIVIDADE

Dos 78% entrevistados afirmaram que após a formação melhorou o tempo de resposta ao cidadão. Houve redução de 30% nas reclamações sobre mau atendimento na Direção de Atendimento Integrado.

PRINCIPAIS DIFICULDADES

- Falta de orçamento para formações externas.
- Ausência de um Plano Anual de Formação aprovado.
- Pouca valorização da certificação na progressão na carreira.

DISCUSSÃO

Os dados confirmam a teoria de Chiavenato (2014): quando há investimento em formação, há ganho de produtividade. Porém, sem continuidade e sem plano de carreira, o impacto é limitado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que, segundo os dados apresentados, a formação e o desenvolvimento dos recursos humanos tiveram impacto positivo na qualidade dos serviços da Administração Pública do Bengo entre 2023 e 2025. Contudo, o impacto descrito parece parcial, sobretudo devido à falta de continuidade das ações formativas e à ausência de um plano anual de formação. Antes da publicação, é necessário confirmar os indicadores apresentados, explicitar os procedimentos de recolha e análise dos dados e assegurar que as conclusões correspondam diretamente aos objetivos da pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BILHIM, J. Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Lisboa: ISCSP, 2009.

BOHLANDER, G., & SNELL, S. Administração de recursos humanos. 16.ª ed. Cengage Learning, 2015.

CAETANO, A.; SILVA, S.; TAVARES, S.; SANTOS, S. (org.). Formação e desenvolvimento organizacional: abordagens e casos práticos em Portugal. Lisboa: Mundos Sociais, 2012.

CÂMARA, P.; GUERRA, P.; RODRIGUES, J. Novo Humanator: recursos humanos e sucesso empresarial. 3.ª ed. Lisboa: Dom Quixote, 2010.

CARVALHO, A. V., & NASCIMENTO, L. P. Administração de recursos humanos no sector público. Pearson, 2018.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanoss nas organizações. 5.ª ed. Atlas, 2020.

CHIAVENATO, I. Tópicos avançados da administração. São Paulo, 2010.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanoss nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CRA. Constituição da República de Angola (Aprovada em 21 de janeiro de 2010).

REPÚBLICA DE ANGOLA Imprensa Nacional, 2010.

FISCHER, A. L. 2002. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, M. T. L. (org.). As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.

TCHAKAMBA, M. et al. (2022). Manual de metodologia de investigação científica: Mãos Científicas. Opus. Confirmar autoria e dados editoriais.

FREIXO, M. J. V. Metodologia Científica: Fundamentos Métodos e Técnicas. 3.ª ed. Lisboa: Instituto Piaget, 2012.

Gil, A. C. Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis estratégicos. Atlas, 2019.

GIL, A. C. Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais. 2.ª ed. São Paulo: Atlas, 2016.

GOVERNO PROVINCIAL DO BENGO. (Relatórios de Gestão e Planos de Desenvolvimento Local do Município do Panguila/ Dande, no período de 2023-2025).

GOVERNO PROVINCIAL DO BENGO. Relatório de Atividades 2023-2024. Caxito: GPB, 2024.

INAP. Plano Nacional de Formação da Função Pública 2023-2025. Luanda: Instituto Nacional da Administração Pública, 2023.

PRODANOV, C. e FREITAS, E. Metodologia do trabalho científico, Métodos e técnicas da pesquisa do trabalho académico. 2.ª ed. Rio Grande do Sul: Universidade Feevale, 2013.

LGT, LSFP. Legislação geral do trabalho e legislação sobre a função pública em vigor. Completar com os diplomas efetivamente consultados; a referência a "Lei n.º 26/22 – Lei do Exercício da Atividade de Gestão de Pessoas no Setor Público" deve ser verificada. REPÚBLICA DE ANGOLA.

LBFP. Lei n.º 7/15, de 15 de Junho. Lei de Bases da Função Pública. Diário da República de ANGOLA.., I Série, n. 76, 15 jun. 2015

ZASSALA, C. Manuel. Metodologia da investigação Científica. 2.ª. ed. Luanda: Mayamba, 2017.



https://doi.org/10.52078/8mwejh64

ISSN 2675-2573

COORDENAÇÃO:

Prof. Dr. Manuel Francisco Neto

Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco

Profa. Esp .Vilma Maria da Silva

AUTORES(AS):

Alberto Praia Tchinhama
António Evaristo
Faustino Moma Tchipesse
Miguel Divovo
Félix Osvaldo Ferreira Chingolo
Fernando Massi Argentino
Fernando Pascoal da Silva
Elisa João Esteves Cazola
Ondina Francisco Futa
Glaucimer Silva Batista de Almeida
Joana Cristina de Barros
Joice Pereira Marques
José António Afonso Joaquim
José Miguel Kissanga Vunge
Manuel Francisco Neto
Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco
Maria Angela Ferreira Oliveira
Maria Madalena Sampaio Silva
Marissol Caetano Ferreira de Fonte
Marli Aparecida Rosa
Milton Gil Zaia Jacinto
Natalia Gordiano
Nayane Brito Veras Godinho Hermisdorf
Ngombo Rodrigues Lucau
Heidi Morais Quimuanga
Casimiro Manuel Agostinho
Pedro Isaac
Mateus Queiroz Tchamolehã
Rafaela Gois Zirpolo
Roseli Brito Tenório Ramos
Rosemeire de Araujo Fonseca
Sabino Lázaro Argentino
Santos Kulua João
Tatiana Miranda Lima
Vasco Fragata Moniz
Vernete Nginga Sebastião
Violeta Ana Jaime da Silva André
Walter Albino António Sassoma
Wilder Dala Quinjango
Zacarias Kameia

Indexadores:

Crossref · CiteFactor Academic Scientific Journals · Google Acadêmico · sumários.org Sumários de Revistas Brasileiras

Filiada à:

ABEC BRASIL Associação Brasileira de Editores Científicos · ISSN International Standard Serial Number Brazil · ibict Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia · doi

Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres

debian · Scribus Desktop Publishing · LibreOffice The Document Foundation · gimp · Inkscape · Platform & workflow by OJS / PKP

Parceiros:

VAKUETO TUDILONGUI

ISPO ZANGO