

Revista **a** EVOLUÇÃO



Brasil - Angola



Andréia Novais Souto Ribeiro
O professor é o verdadeiro artista, ele faz com que grandes obras de artes apareçam.



LANÇAMENTO

DESTAQUE

O PROCESSO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DO ALUNO NA REPÚBLICA DE ANGOLA
Prof. Dr. Menezes Clemente Cambinda



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

Organização: Vilma Maria da Silva

<https://primeiraevolucao.com.br>



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.58>

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 Chateaneuf

José Wilton dos Santos

Manuel Francisco Neto

Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco

Vilma Maria da Silva

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. Dr. Isac dos Santos Pereira

Prof. Dr. Manuel Francisco Neto

Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco

Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza

Profa. Dra. Thaís Thomaz Bovo

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)

netomanuelfrancisco@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. 58 (abr. 2025). – São Paulo : Edições Livro Alternativo, 2025. 151 p. : il. color

Bibliografia

Publicação contínua desde 2020.

Bimestral

e-ISSN 2675-2573

Disponível apenas online.

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

DOI 10.52078/issn2673-2573.rpe.58

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.livroalternaivo.com.br

CNPJ: 28.657.494/0001-09

05 EDITORIAL

Antônio R. P. Medrado

06 **Catalog'Art; Naveg'Ações de Estudantes**

Isac Chateaneuf

07 **Ciência, Tecnologia & Sociedade**

Adeilson Batista Lins

08 **Educação & Literatura**

Mirella Clerici Loayza

10 **Palavras e Textos**

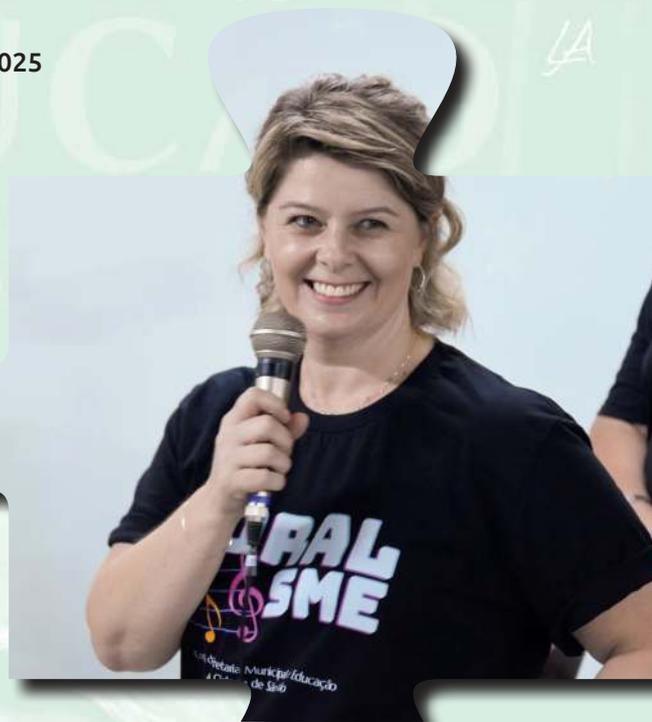
Willian Terin

11 **ENTRE LINHAS E LOUSAS**

Bianca de Assis Pirahy

12 DESTAQUE

ANDRÉIA NOVAIS SOUTO RIBEIRO



ARTIGOS

- 1. A EDUCAÇÃO COMO FERRAMENTA DE SUBMISSÃO E NÃO-CONTESTAÇÃO**
Antonio Raimundo Pereira Medrado 19
- 2. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NO SETOR PRIVADO E SEUS IMPACTOS NA QUALIDADE DO ENSINO SUPERIOR**
Constantino João Manuel 27
- 3. ANÁLISE PANORÂMICA SOBRE GOLPE DE ESTADO EM ÁFRICA COMO UM ATENTADO À DEMOCRACIA**
Edson da Conceição Graça 31
- 4. JOGOS VARIADOS (ALÉM DOS PEDAGÓGICOS) COMO ESTRATÉGIA DE DESAFIO PROPICIANDO INTEGRAÇÃO E COOPERAÇÃO**
Fátima Cristina Moraes da Silva Soares 39
- 5. A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROFESSORES - UM INSTRUMENTO PARA A MELHORIA NA ACTUAÇÃO DOCENTE**
Fernando Massi Argentino 47
- 6. INCLUSÃO DE CRIANÇAS COM SÍNDROME DE DOWN NA EDUCAÇÃO BÁSICA**
Josefa Bezerra de Meneses 61
- 7. A SAÚDE DO PROFESSOR EM QUESTÃO: PRIORIDADE OU NEGLIGÊNCIA NAS ESCOLAS?**
Luzinete Bispo dos Santos 69
- 8. CONFLITOS E MEDIAÇÃO EM CONTEXTO ESCOLAR: UM OLHAR À LUZ DAS ESCOLAS PÚBLICAS DE LUANDA**
Manuel Paulo Chamorro 79
- 9. PREVENÇÃO DE CÂNCER DE PELE NA ADOLESCÊNCIA**
Marilena Wackler 91
- 10. O PROCESSO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DO ALUNO NA REPÚBLICA DE ANGOLA**
Menezes Clemente Cambinda 97
- 11. UMA ANÁLISE SOBRE A IMPORTÂNCIA DO SEGUNDO ADULTO REFERÊNCIA NA INCLUSÃO NAS CLASSES REGULARES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE SÃO PAULO**
Mirella Clerici Loayza 107
- 12. IMPLICAÇÕES DA PRÁTICA DE GESTÃO RECURSOS HUMANOS NO DESENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS**
Sebastião Avelino Ferreira Fernando 115
- 13. O OLHAR DA INFÂNCIA: FOTOGRAFIA E TECNOLOGIAS NA EDUCAÇÃO INFANTIL**
Solange Alves Gomes Zaghi 119
- 14. REFLEXÕES SOBRE OPERACIONALIZAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM ANGOLA**
Tavares dos Santos Muhongo 125
- 15. BRINCADEIRAS TRADICIONAIS E A METODOLOGIA PIKLER PARA O DESENVOLVIMENTO INFANTIL**
Thais Maranhão Pereira Rodrigues 137
- 16. COMPREENDENDO A PSICOLOGIA COMPARADA: UM CONTRIBUTO À FORMAÇÃO DE PSICÓLOGOS**
Wilder Dala Quinjango 145



**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



IMPLICAÇÕES DA PRÁTICA DE GESTÃO RECURSOS HUMANOS NO DESENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS

SEBASTIÃO AVELINO FERREIRA FERNANDO¹

RESUMO: O presente texto tem como objetivo despertar os gestores de recursos humanos de modos a compreenderem que além do recrutamento de pessoas, processamento de salários e demissões de funcionários, existem outras atividades que quando são tidas em conta promovem a empresa. A abordagem desta temática é de facto um imperativo, pois, não são poucas as empresas em que os gestores de recursos humanos, se nota o índice elevado de rotatividade do pessoal, de insatisfação dos trabalhadores, de estresse laboral, de queda na produtividade e relação pouco amistosa entre o gestor de recursos humanos e os demais trabalhadores, situações que, ao nosso entender, surgem porque, em muitos casos as práticas de recursos humanos são reduzidas ao recrutamento, processamento de salários e demissão dos funcionários. Neste artigo foi usada a metodologia descritiva e bibliográfica.

Palavras-chave: Desenvolvimento; Empresas; Funcionários; Recursos Humanos.

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento das empresas exige dos seus promotores recursos materiais, financeiros e tecnológicos, desencadeando a necessidade de intensificar a aplicação de conhecimentos, habilidades e competências indispensáveis à manutenção e à competitividade do negócio. Diante desta situação, a missão do gestor de recursos humanos e suas práticas, é captar e reter homens que possam aplicar as suas habilidades, cuja finalidade é ajudar a empresa a atingir os seus objetivos.

Práticas de Gestão de Recursos humanos, suas implicações

Será que os gestores de recursos humanos podem resumir suas atividades no

recrutamento, recompensa e demissão dos funcionários?

Ao começar a refletir sobre a temática, importa salientar que na visão de Chiavenato (2014), a gestão de Pessoas refere-se às políticas e práticas necessárias para administrar o trabalho das pessoas.

Gonçalves e Neves (2010, p.3), afirmam que a gestão de recursos humanos "é, simultaneamente, um conjunto de conhecimentos e uma atividade". Isto quer dizer que as atividades dos recursos humanos alberga um leque de saberes científicos e várias tarefas laborais. Enquanto prática a gestão de recursos humanos é composta por um conjunto de dinâmicas que com Chiavenato (2014) - passamos a citar:

¹ Licenciado em Ciências da Educação, opção Ensino da Psicologia pelo ISCED-Luanda. Mestrando em Gestão de Recursos Humanos nas organizações pelo Instituto Superior Politécnico de Kangojo (ISKA). Docente pelo Instituto Superior Politécnico Atlântida (ISPA) leccionando nos cursos de Psicologia e Gestão de Recursos Humanos. sebastiaofernandosebas5@gmail.com

- Agregar talentos à organização.
- Integrar e orientar talentos em uma cultura participativa, acolhedora e empreendedora.
- Modelar o trabalho (...) de maneira a torná-lo significativo, agradável e motivador.
- Recompensar os talentos.
- Avaliar o desempenho humano e melhorá-lo continuamente.
- Treinar e desenvolver talentos para criar uma organização de aprendizagem.
- Proporcionar condições de trabalho e melhorar a qualidade de vida no trabalho.
- Incentivar o desenvolvimento organizacional.

Assim, consegue perceber, na visão do autor, que existem muitas atividades que compõem a prática de gestão de recursos humanos, contrariando os gestores que resumem suas práticas nas atividades de recrutamento, seleção, remuneração, sanção disciplinar e demissão de funcionários.

Chiavenato (2014) e Chimpolo (2020) resumem as dinâmicas contidas na prática de Gestão de recursos humanos em seis processos básicos de gestão de pessoas, que passamos a citar:

- Processos de agregar pessoas
- Processos de aplicar pessoas
- Processos de recompensar pessoas
- Processos de desenvolver pessoas
- Processos de manter pessoas
- Processos de monitorar pessoas

Com Chiavenato (2014) passamos a apresentar, se bem que de forma resumida, cada um dos processos:

PROCESSO DE AGREGAR PESSOAS

Parafraseando Chiavenato (2014) e Chimpolo (2020) o processo de agregar pessoas constitui a porta de entrada das pessoas na organização. “são processos utilizados para incluir novas pessoas nas empresas” (Chimpolo, 2020, p. 32). Ou melhor, “constituem as rotas de ingresso das pessoas na organização” (Chiavenato, 2014, p. 91).

Vale ressaltar que o processo de agregar pessoas constitui a porta de entrada de pessoas dotadas de competências comprovadas para ocupar os cargos abertos pela empresa.

Dito de outro modo, os processos de agregar pessoas “representam as portas de entrada que são abertas apenas para os candidatos capazes de ajustar as próprias características e competências pessoais com os requisitos e as características predominantes na organização” (idem).

O que acontece é que, em muitos casos, no contexto angolano, o gestor de recursos humanos faz da empresa o seu clube de amigos, colocando pessoas sem competência em lugares estratégicos. A consequência desse acto tem sido a queda de produtividade e, em alguns casos, a falência da empresa.

PROCESSO DE APLICAR PESSOAS

Após selecionar o candidato e a consequente assinatura do contrato, o gestor de recursos humanos apresenta ao recém-admitido os seus deveres para com a empresa. Ao proceder dessa forma, o gestor de recursos humanos está diante do processo de aplicar pessoas.

Para Chiavenato (2014) O objetivo principal é mostrar como as pessoas são recepcionadas, selecionadas, escolhidas, introduzidas e iniciadas na organização.

Tal como em Chiavenato (2014), a aplicação de pessoas é composta por três subprocessos: a orientação de pessoas, a modelagem do trabalho e a avaliação de desempenho.

Em relação a orientação de pessoas, Chiavenato (2014), diz:

A orientação das pessoas é o primeiro passo para a adequada aplicação nas diversas atividades da organização. Trata-se de posicionar as pessoas em suas atividades na organização e esclarecer o seu papel e objetivos.

Como se pode notar nas palavras do autor, além de posicionar cada pessoa nos seus devidos lugares, deve-se deixar claro o que o indivíduo deve fazer na organização.

Em algumas empresas, no contexto angolano, tem-se notado uma limitação neste processo, pois, não se deixa claro o que o indivíduo irá fazer, facto que bélica a eficácia na realização das actividades.

Nos casos em que já se tem de forma clara o que se espera do funcionário, o processo de aplicar pessoas tem sido arcaico numas organizações, e sofisticados noutras, tal como nos diz Chiavenato (2014):

Em algumas organizações, tais processos são rudimentares, quando se baseiam em modelos mecânicos. Enfatizam a eficiência e exigem que as pessoas executem suas atividades de acordo com o método preestabelecido de trabalho e que sigam as rotinas e os procedimentos impostos pela organização.

Ao nosso entender, esse modelo pode dar lugar a relações pouco amistosas entre o Gestor de Recursos humanos e os funcionários, pois, não são poucos os casos em que o funcionário é mal-entendido por usar uma estratégia diferente das que a organização impôs.

Chiavenato (2014), afirma que em outras organizações, os processos de aplicar pessoas são sofisticados e refinados.

Segundo o autor, enfatizam a eficácia e exigem que as pessoas mirem mais as metas a alcançar e os objetivos a cumprir.

Como se pode perceber das palavras do autor, o funcionário pode escolher as suas formas de trabalhar, desde respeite as normas ajude a alcançar os objetivos da organização

PROCESSO DE RECOMPENSAR PESSOAS

A relação de interdependência entre as pessoas e a organização, faz com que haja direitos e deveres de ambas as partes, onde é dever do funcionário trabalhar e, da empresa, recompensar o trabalhador.

Segundo Chiavenato (2014), a palavra “recompensa” significa retribuição, prémio ou reconhecimento pelos serviços de alguém.

Com as palavras do autor percebe-se que a empresa ao recompensar está a retribuir e a reconhecer o esforço do funcionário.

O que acontece é que em muitas empresas do contexto angolano, olham para a recompensa como um favor, e não como um reconhecimento. Daí os constantes atrasos salariais sem satisfação alguma e descontos sem justa causa, facto que, em muitos casos provoca a queda da produtividade, devido a insatisfação dos funcionários.

Processo de desenvolver as pessoas

Parafraseando Chimpolo (2016), em função das dinâmicas sociais, as organizações necessitam de estar equipadas de recursos humanos, materiais e financeiros, sendo que o capital humano é o que mais se destaca.

Segundo Chiavenato (2014, p. 307) “desenvolver pessoas significa apenas dar-lhes informação e apoio suficiente para que (...) se tornem mais eficientes no que fazem”.

Um dos meios para desenvolver as pessoas é o treinamento. Enquanto ferramenta de desenvolvimento, o o programa de treinamento organizacional deve ser bem desenhado, obedecendo às questões propostas por Chimpolo (2016) e Chiavenato (2014):

- Quem treinar?
- Como treinar?
- Em que treinar?
- Onde treinar?
- Quando treinar?

Em algumas empresas angolanas os treinamentos acontecem de forma muito limitada, pois não se leva em conta as questões que guiam o desenho do programa do treinamento. Uma das consequências dessa limitação são as ameaças com que os gestores de recursos humanos se servem para forçar o funcionário a ser treinado.

PROCESSO DE MANTER AS PESSOAS

Não basta recrutar, aplicar e recompensar as pessoas. É preciso criar meios para mantê-los engajados e satisfeitos, a fim de não emigrarem.

Como em Chiavenato (2014), manter e reter talentos exige amplo conjunto de cuidados especiais, entre os quais se sobressaem os estilos de gestão, excelentes relações com os funcionários, (...) programas de (...) saúde e segurança do trabalho capazes de assegurar qualidade de vida na organização.

Sem esses elementos citados pelo autor, não temos como falar de manutenção de pessoas. Pois, tal como acontece em muitos casos em Angola, se em vez de se criar condições para o bem-estar do funcionário, passar-se a tratá-lo com desprezo como se de alguém que não tem por onde ir se tratasse, aos poucos os funcionários só terão duas escolhas, de acordo com Chiavenato (2014): abandonar a empresas ou permanecer insatisfeito e pouco produtivo.

PROCESSO DE MONITORAR AS PESSOAS

Monitorar significa seguir, acompanhar, orientar e manter o comportamento das pessoas em determinados limites de variação, (Chiavenato, 2014, p. 431).

Para o autor, dá-se preferência à palavra “monitorar” em vez de “controlar”, a fim de evitar o significado de fiscalização externa e submissão estreita a regras e regulamentos impostos.

Na realidade angolana, muitas empresas preferem usar o termo controlar, pois, em vez de acompanhar o que os funcionários estão fazendo para prestar apoio no sentido de melhorar o trabalho, ficam fiscalizando para saber quem está a obedecer às regras de trabalho impostas pela instituição, para passar uma advertência, em caso de violação, facto que desencadeia uma tensão na relação entre o gestor e os funcionários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As práticas de gestão de Recursos Humanos vão muito além de um simples recrutamento, seleção, recompensa e sanção disciplinar, pois existem outras atividades como o treinamento do pessoal, programas de saúde e qualidade de vida no trabalho e programas de monitoração das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.

Portanto, o crescimento da organização vai depender de como estes processos são desenvolvidos pelos Gestores de Recursos Humanos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. São Paulo: Editora Manole, 4ª edição, 2014.
- CHIMPOLO, J. M. F. Gestão do talento Humano nas organizações. Rio de Janeiro: Editora Dois03, 2016.
- CHIMPOLO, J. M. F. Inovação e Gestão do Conhecimento no Desenvolvimento Organizacional. 1ª Edição, Luanda, 2020.
- GONÇALVES, S. P e NEVES. J. Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Bem-estar no Trabalho. Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, 2010.



COORDENAÇÃO:
Manuel Francisco Neto
Vilma Maria da Silva

AUTORES(AS):
Antônio Raimundo Pereira Medrado
Constantino João Manuel
Edson da Conceição Graça
Fátima Cristina Moraes da Silva Soares
Fernando Massi Argentino
Josefa Bezerra de Meneses
Luzinete Bispo dos Santos
Manuel Paulo Chamorro
Marilena Wackler
Menezes Clemente Cambinda
Mirella Clerici Loayza
Sebastião Avelino Ferreira Fernando
Solange Alves Gomes Zaghi
Tavares dos Santos Muhongo
Thais Maranhão Pereira Rodrigues
Wilder Dala Quinjango

doi <https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.58>



Indexadores: _____



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres



Parceiros:

