



WILDER DALA QUINJANGO
Superando desafios, inspirando mentes
com paixão e propósito



CEU INACIO MONTEIRO

Cuidando da segurança e do bem-estar da comunidade



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.60>

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 Quinjango (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)
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. 60 (ago. 2025). – São Paulo : Edições Livro Alternativo, 2025. 338 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.60>

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

José Wilton dos Santos

06 Catalog'Art; Naveg'Ações de Estudantes

Isac Chateaneuf

08 Ciência, Tecnologia & Sociedade

Adeilson Batista Lins

10 O QUE VEM AÍ? "DIREITO E SOCIEDADE"

Mirella Clerici

11 POIESIS

14 PLANO DE PROTEÇÃO E GUARDA

CEU INÁCIO MONTEIRO

46 RELATO DE CASO

INTERVENÇÕES DO COORDENADOR PEDAGÓGICO COMO ARTICULADOR NA CONSTRUÇÃO DE UMA EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA NA EDUCAÇÃO INFANTIL

Daniela dos Santos Magalhães

12 DESTAQUE

WILDER DALA QUINJANGO

ARTIGOS

1. EDUCAÇÃO EM TEMPO INTEGRAL - ANA MARIA DAINAUSKAS SOARES	52
2. POTENCIALIZANDO O ENSINO-APRENDIZAGEM ATRAVÉS DA CRIATIVIDADE - ANGÉLICA RODRIGUES VALENTIN	60
3. GESTÃO ESTRATÉGICA E SEU IMPACTO ORGANIZACIONAL. ESTUDO DE CASO NA EDIÇÕES NOVEMBRO, EMPRESA PÚBLICA 2023 - ANGELINA DE FÁTIMA CHITUNDO ESTÉVÃO YOPILO	70
4. ENTRE SABORES E SABERES: A EDUCAÇÃO ALIMENTAR E NUTRICIONAL NA FORMAÇÃO INFANTIL - AUREA CARVALHO DE SOUZA	77
5. A COMUNICAÇÃO COMO FERRAMENTA PARA O ALCANCE DOS OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS EM ANGOLA - DANIEL PEDRO JOSÉ	82
6. ESTUDO DE CASO NA DIREÇÃO MUNICIPAL DA EDUCAÇÃO DE BELAS, ANGOLA - DOMINGOS ELIAS SACHICO	86
7. UMA ABORDAGEM PRELIMINAR NA EMPRESA SIABONGA COMERCIAL, LDA NO I SEMESTRES DE 2024 - DOMINGOS FERNANDO CASSUENDE LUCUNDE	93
8. O ENSINO SUPERIOR EM ANGOLA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA - DORIVALDO DA GRAÇA GUEDES TAVARES / EDMILSON DOS PRAZERES DA SILVA	97
9. ESTUDO DE CASO EMPRESA ISABELINHA COMERCIAL 2023 A 2024 - EDSON MARIA SEBASTIÃO JORGE	106
10. A VALORIZAÇÃO DA CULTURA INDÍGENA NA EDUCAÇÃO INFANTIL - ELISETE VICENTE DA SILVA OLIVEIRA	114
11. COMUNICAÇÃO INTERNA: FACTORES QUE INFLUENCIAM A COMUNICAÇÃO INTERNA NAS ORGANIZAÇÕES - ESTEVÃO QUIXINA CASSULE	133
12. ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO: "CASO DA EMPRESA WILVIMAR COMERCIAL, LDA 2021-2022" - EUNICE MUANSA MUESHI	139
13. O MARKTING DE RELACIONAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES COMO FACTOR DE QUALIDADE NO ATENDIMENTO - FELICIANA DA CRUZ VICENTE MANUEL	146
14. IMPORTÂNCIA DA GESTÃO FINANCEIRA NAS ORGANIZAÇÕES ESCASSO EMPRESA INTERSACHI, LDA-ANGOLA - FERNANDO SANJI	154
15. AVALIAÇÃO CRITERIAL EM ANGOLA: UMA ANÁLISE DAS FASES EXPERIMENTAIS DOS EXAMES NACIONAIS - FORTUNA NETO FIGUEIREDO VITANGUI	158
16. A AFETIVIDADE NAS RELAÇÕES EDUCACIONAIS NA EDUCAÇÃO INFANTIL - GIRLENE NASCIMENTO DA SILVA MANTOVANI	169
17. ESTRATÉGIAS DE MEDIAÇÃO ORAL DO PROFESSOR PARA FOMENTAR O PENSAMENTO CRÍTICO E A PARTICIPAÇÃO ESTUDANTIL - INGRID DA SILVA CAVALCANTE DE PAULA	176
18. O ENSINO DA LÍNGUA INGLESA COMO LÍNGUA ESTRANGEIRA: QUEBRANDO ROTINA DO ENSINO TEÓRICO - JOAQUIM PEREIRA BRAVO	182
19. OS DESAFIOS DO MARKETING DIGITAL NO CONTEXTO ONLINE: A SEGMENTAÇÃO DE MERCADO DAS MPMS EM MALANJE EM 2025 - JOSÉ CAMPOS KIFUBA	192
20. BIOFILIA DENTRO DO CONTEXTO ESCOLAR: COMO FAZER? - JULIANA DA SILVA OLIVEIRA	204
21. EDUCAÇÃO INFANTIL INCLUSIVA: O QUE DIZEM AS ESCOLAS PÚBLICAS? - LUZINETE BISPO DOS SANTOS	213
22. IMPACTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO COMPLEXO ESCOLAR SANTO ANTÓNIO NO MUNICÍPIO DE MAQUELA DOZOMBO, PROVÍNCIA DO UÍGE - MANUEL ESTEVES MUTALO COA	222
23. ESTUDO COMPARATIVO DA GESTÃO ESTRATÉGICA DA CADEIA DE VALOR DA REFRIANGO, LDA E DA COCA-COLA BOTTLING 2018-2020 - MANUEL LIGAS ANTÓNIO	229
24. ARTE E A MUSICALIZAÇÃO NA EDUCAÇÃO INFANTIL: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO - MARCELO SANTOS DE MASCARENHAS	234
25. A LITERATURA NA EDUCAÇÃO INFANTIL: SOBRE OLHARES DE GRANDES AUTORES - MARIA APARECIDA ARMANDILHA NUNES	241
26. APLICAÇÃO ESTRATÉGICA DO BALANCED SCORECARD NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS ANGOLANAS.CASO: BANCO DE POUPANÇA E CRÉDITO BPC (2020 - 2022) - MARIA MVÚ ANDRÉ DONDO	247
27. TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO AMBIENTE ESCOLAR - MARIANGELA DE JESUS CHAGAS	251
28. ÉTICA SILENCIADA: FRAGILIDADES DA FISCALIZAÇÃO DISCIPLINAR NA OAB E PROPOSTAS DE REFORMA - MIRELLA CLERICI	258
29. ESTUDO SOBRE FUNDOS DE INVESTIMENTO IMOBILIÁRIO EM ANGOLA - NELITO ANTÓNIO	265
30. GERAÇÃO CONECTADA, INFÂNCIA EM RISCO: PERIGOS E CUIDADOS NA INTERNET SOB A PERSPECTIVA DE JONATHAN HAIDT - PATRÍCIA MENDES CAVALCANTE DE SOUZA	272
31. A EDUCAÇÃO ESPECIAL NA EDUCAÇÃO INFANTIL:DESAFIOS E AVANÇOS NA INCLUSÃO - SILVIA HARUE YOGUI	280
32. FRACASSO ESCOLAR E DESIGUALDADES SOCIAIS: O QUE DIRIA PAULO FREIRE E DERMEVAL SAVIANI? - SOLANGE APARECIDA SILVA	287
33. DO CUIDAR AO EDUCAR: CONSTRUINDO AUTONOMIA E IDENTIDADE NA INFÂNCIA - SUELLEN VIDAL ARAÚJO DA SILVA	293
34. GRÊMIOS ESTUDANTIS: HISTÓRICO,LEGISLAÇÃO E FUNÇÃO PEDAGÓGICA NA EDUCAÇÃO BRASILEIRA - SYLAS IVAN RIZZO TUDECH	300
35. TERRITÓRIOS EDUCATIVOS E EDUCAÇÃO INTEGRAL: ARTICULAÇÕES ENTRE ESCOLA, COMUNIDADE E POLÍTICA PÚBLICA NA CIDADE DE SÃO PAULO - TÂNIA MARIA PEREIRA CASTRO	306
36. O PAPEL DAS PRÁTICAS SOCIAIS NA FORMAÇÃO DA IDENTIDADE E AUTONOMIA NA EDUCAÇÃO INFANTIL - THAIS MARANHÃO PEREIRA RODRIGUES	312
37. A IMPORTÂNCIA DO BILINGUISMO NA EDUCAÇÃO - VANESSA FERNANDES LEANDRO DE ASSUNÇÃO	322
38. EDUCAÇÃO FEMINISTA: MOVIMENTO SOCIAL ARTICULADO COM A EDUCAÇÃO - VIVIANE MARCIA SANTOS DE MASCARENHAS	328

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



IMPACTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO COMPLEXO ESCOLAR SANTO ANTÓNIO NO MUNICÍPIO DE MAQUELA DOZOMBO, PROVÍNCIA DO UÍGE

MANUEL ESTEVES MUTALO COA¹

RESUMO: Este artigo tem como objetivo, analisar o impacto da avaliação de desempenho dos agentes da educação no Complexo Escolar Santo António, município de Maquela do Zombo, província do Uíge. Buscou-se através de pesquisa bibliográfica, focalizar o impacto da avaliação de desempenho nas organizações,. Se apresenta os principais objetivos do processo da avaliação de desempenho, os fatores importantes, os métodos e tipos de avaliação mais utilizados e as vantagens e desvantagens da avaliação. Destaca também os aspetos fundamentais da avaliação de desempenho, a importância do bom relacionamento entre gestores e funcionários, a importância do feedback e os benefícios que a avaliação de desempenho proporciona para aos agentes da educação no referido Complexo. Utilizou-se o método quantitativo por meio da aplicação de um questionário à todos funcionários da instituição em estudo. No entanto, Ao longo da pesquisa, notou-se que a avaliação de desempenho proporciona benefícios e vantagens significativos para as organizações, possibilitando assim aos gestores, uma visão ampla na atuação e desenvolvimento dos seus colaboradores, permitindo-lhes agir da melhor forma nos aspectos necessários.

Palavras-chave: Avaliação; Desempenho; Feedback; Gestão; Impacto.

INTRODUÇÃO

O mundo atual está em constantes mudanças de várias ordens, tais como: ambientais, política, social, etc. Essas mudanças afetam tanto as pessoas como também as instituições. Daí que as instituições procuram “avaliar para evoluir” e explorar o que é mais importante nos colaboradores, isto é, o conhecimento, a criatividade, a sensibilidade e o seu compromisso com a organização. Neste sentido, a avaliação de desempenho é utilizada pelas organizações para avaliar o desempenho dos colaboradores, na execução das suas atividades, isso devido a necessidade de

melhoramento dos resultados organizacionais, tanto em relação ao crescimento da organização quanto em relação ao desenvolvimento profissional dos colaboradores. As inovações tecnológicas exigem atualizações constantes das pessoas tanto para se inserir quanto para permanecer no mercado de trabalho. Neste sentido, buscam-se alternativas diversificadas para avaliar e aprimorar o desenvolvimento das pessoas nas organizações.

A relevância deste artigo consiste em apresentar, por meio de uma pesquisa bibliográfica, os benefícios que a avaliação de desempenho traz para as organizações, pois,

¹ Licenciado em Ciências da Educação na Especialidade de Ensino de Física pelo ISCED/Uíge. Mestrando em Gestão de Recursos Humanos nas Organizações, pelo Instituto Superior Politécnico do Kanganjo, Luanda, Angola.
E-mail: estevesmutalo@gmail.com; WhatsApp: 942407775

através dela, sabe-se que é possível medir o desenvolvimento, cooperação e eficácia. Por outro lado, também é possível mensurar a insatisfação e a falta de motivação, o que possibilita a organização agir nos pontos fracos e fortes de seus colaboradores.

Com base a este princípio, afirma-se que a avaliação de desempenho é uma importante ferramenta no auxílio desse processo, visto que possibilita verificar o crescimento e desenvolvimento das pessoas nas organizações.

Este trabalho buscou informações sobre o impacto da avaliação de desempenho, pretendendo, desta forma, conhecer qual o impacto na produtividade, desenvolvimento profissional e organizacional do Complexo Escolar Santo António, destacando os pontos positivos, negativos e quais os benefícios que a avaliação traz.

BREVE HISTORIAL SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

As práticas de avaliação de desempenho nas organizações não são novas. De acordo com CHIAVENATO (1998), desde que um homem dê emprego à outro, o seu trabalho passa a ser avaliado. Mesmo os sistemas formais de avaliação de desempenho nas organizações não são recentes. De acordo com CHIAVENATO (1998), no século IV a.c, Santo Inácio de Loyola utilizava um sistema combinado de relatórios e notas das actividades e, principalmente, do potencial de cada um dos seus Jesuitas que partiam para suas missões religiosas nos países colonizados, é que eram submetidos à processos de avaliação sobre a sua actuação. O sistema em auto classificações feitas pelos membros da ordem, relatórios das actividades dos seus subordinados e relatórios especiais que acreditasse possuir informações sobre o próprio desempenho ou dos seus colegas, as quais, o superior não teria acesso de outra forma.

Em 1842 o serviço público federal dos Estados Unidos, implementou o sistema de relatórios anuais para avaliar o desempenho dos funcionários. É que em 1880, foi o exército

americano que também viu a desenvolver o seu sistema. Já em 1918, a General Motors já tinha o sistema de avaliação para o seu executivo. Contudo, somente após a segunda guerra mundial que o sistema de avaliação de desempenho teve uma ampla divulgação entre as empresas (CHIAVENATO, 1998).

CONCEITO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Já PONTES (1999), conceitua a avaliação de desempenho como um método que visa, continuamente, estabelecer um contrato com os colaboradores referentes aos resultados desejados pela organização, busca ainda, acompanhar os desafios propostos, corrigindo os rumos, quando é necessário, e avaliar os resultados conseguidos.

Toda a organização precisa ter uma equipa coesa, motivada, capacitada e comprometida com os objectivos organizacionais, e para isso é necessário que a organização tenha um sistema de avaliação de desempenho baseado na participação efectiva do colaborador na organização e não apenas um sistema feito de forma unilateral e superficial, baseado apenas na opinião dos superiores hierárquicos, ela deve cingir em aspecto concreto da vida do colaborador dentro da organização ou seja, o desempenho reflecte directamente no sucesso da organização.

Por essa razão, sem a avaliação de desempenho não há controle, uma empresa organizada para fundamentar aumentos salariais, transferências, demissões e promoções não pode basear-se apenas no parecer de alguns directores ou gerentes, é necessário saber como as pessoas desempenham as suas actividades para tomada desta e de outras decisões.

Por isso, CHIAVENATO (2006) afirma que:

–Em resumo, a avaliação do desempenho nas organizações é um conceito dinâmico, pois, os empregados são sempre avaliados, seja formal ou informalmente com certa continuidade nas organizações.

–Além do mais, a avaliação de desempenho nas organizações constitui

uma técnica de direcção imprescindível na atividade administrativa. É um meio através do qual se podem localizar problemas de supervisão de pessoal, de integração do empregado à organização ou ao cargo que ocupa, de dissonâncias de desaproveitamento de empregados com potencial mais elevado do que aquele que é exigido pelo cargo, de motivação, etc.

Ainda de acordo com CHIAVENATO (1999), a avaliação de desempenho tem como principal finalidade, o reconhecimento do desempenho individual do colaborado com vista a melhorá-lo e de forma a obter-se os melhores resultados da organização.

Para satisfazer essa necessidade procura-se atingir os seguintes objectivos:

- Harmonizar os objectivos individuais dos colaboradores com os objectivos da organização;
- Facilitar o diálogo entre os colaboradores e os superiores hierárquicos;
- Promover a motivação dos colaboradores;
- Incentivar o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores;
- Identificar as necessidades de formação e avaliar a sua eficácia;
- Promover o auto-aperfessoamento;
- Dar oportunidade aos colaboradores de conhecer o que os superiores hierárquicos esperam e pensam do seu desempenho, através do feedback contínuo;
- Dar oportunidade aos dirigentes e chefias de transmitir e clarificar os objectivos e a razão das suas exigências;
- Contribuir para a determinação da promoção e progressão nas carreiras;
- Avaliar o recrutamento e a selecção de pessoal;
- Identificar a necessidade de recrutamento de pessoal;
- Melhorar a adequação da distribuição dos recursos humanos (mobilidade);
- Proporcionar indicadores para a gestão.

Esses objectivos são fundamentais para criar um ambiente de trabalho produtivo, motivador e alinhado com os objectivos da organização. Ao alcançar esses objectivos, as organizações podem melhorar o desempenho e

a satisfação dos colaboradores, o que levar à um aumento da produtividade e sucesso geral.

Ainda o mesmo autor afirma reflete sobre os principais motivos que levam uma organização a avaliar o desempenho de seus funcionários são:

1. Proporcionar informações para aumentos salariais, promoções, transferências, necessidades de treinamento e algumas vezes, demissões;
2. Proporcionar retroacção aos colaboradores sobre suas actividades;
3. Proporcionar um conhecimento para o colaborador de como o líder da sua equipa de trabalho pensa a respeito do seu desempenho, para facilitar o aconselhamento e condução dos membros da equipa;
4. Conhecer as potencialidades de seus colaboradores, assim como suas deficiências.

No entanto, a avaliação de desempenho é considerada como uma ferramenta importante para as organizações, pois ajudam a melhorar o desempenho, desenvolver os colaboradores, aumentar a motivação e a satisfação, e tomar decisões acertadas.

MÉTODOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NAS ORGANIZAÇÕES

A avaliação de desempenho possui vários métodos de utilização, desde os tradicionais aos mais modernos. CHIAVENATO (2004) apresenta dentre os vários métodos tradicionais de avaliação de desempenho, os seguintes:

1. Escalas Gráficas: é o método que avalia o desempenho através de factores previamente definidos e graduados, e é baseado em uma tabela de dupla entrada.
2. Escolha Forçada: é o método que avalia o desempenho das pessoas através do bloco de frases descritivas que focalizam aspectos do comportamento. Neste método, o avaliador escolhe a frase que mais se aplica ao desempenho do avaliado.
3. Pesquisa de campo: é um método complexo pois, se baseia no princípio da responsabilidade da linha e da função Staff no processo de avaliação nas organizações. Esse método consiste numa entrevista com os gerentes, sendo que um especialista responderá um formulário a partir das informações colectadas na entrevista.

4. Métodos de incidentes críticos: é o método que busca avaliar os desempenhos positivos e negativos, fazendo com sejam analisados os pontos fracos e fortes do avaliado.

5. Lista de Verificação: é o método que consiste num checklist dos factores de desempenho de cada funcionário, tal que esses factores recebem uma avaliação quantitativa. Portanto, esse método é uma simplificação do método de escalas gráficas.

Para além dos métodos tradicionais, CHIAVENATO (1998) destaca alguns métodos mais modernos utilizados pelas organizações:

1. Método de Avaliação por Resultados: relaciona-se aos programas de administração por objectivos. Este método baseia-se numa comprovação periódica entre os resultados fixados (ou esperados) para cada funcionário e os resultados efectivamente alcançados.

2. Avaliação de 360 Graus: é uma avaliação circular, onde participam todos os que interagem com o avaliado. Assim, abrange desde o superior hierárquico, os colaboradores, os pares, os colegas e todos os demais que estão à volta do avaliado, numa abrangência de 360°

3. Método de avaliação por objectivo: é o método que consiste na negociação e no estabelecimento de metas individuais ou grupais, entre os executores das tarefas e os respectivos líderes. É uma espécie de contrato bilateral de resultados; é um método objectivo e voltado para o futuro, sendo que a retroinformação ao avaliado pode ser concomitante com a execução das tarefas.

ASPECTOS QUE DISTINGUEM MÉTODOS TRADICIONAIS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

FIGURA 1- ASPECTOS QUE DISTINGUEM MÉTODOS

MÉTODOS TRADICIONAIS	MÉTODOS MODERNOS
Os subordinados são avaliados pelo superior hierárquico para que seus pontos fracos possam ser determinados	Os subordinados se autoanalisam para definirem, além de seus pontos fracos, os seus pontos fortes e potencialidades
O chefe assume o papel de juiz	O chefe assume o papel de educador
O subordinado tem papel mais passivo	O subordinado tem papel mais activo
A eficácia dos chefes depende da sua capacidade de coagir subordinados a aceitarem as metas da empresa.	Cria-se um relacionamento em que os subordinados possam assumir responsabilidades
Parte da premissa de que os superiores conhecem os subordinados o suficiente para decidir o que é melhor para eles.	Parte da premissa de que o próprio trabalhador sabe quais são as suas capacidades e necessidades. A ênfase está no futuro
Enfatiza a personalidade do indivíduo	Enfatiza o desempenho do indivíduo

Fonte: Chiavenato, 2004

TRADICIONAIS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO COMPLEXO ESCOLAR SANTO ANTÔNIO DE MAQUELA DO ZOMBO

A avaliação de desempenho no Complexo Escolar Santo António é baseada no Decreto Presidencial nº28/22, de 27 de Janeiro, Regime Jurídico da Avaliação Desempenho dos Agentes de Educação. Nesse Regulamento, estão definidos os princípios, as regras assim como as competências e procedimentos a serem observados durante o processo de avaliação dos funcionários. Portanto, o processo da avaliação é antecedido da constituição de uma comissão de avaliação que é responsável por todas as questões concernentes ao cumprimento exitoso da avaliação de desempenho.

Existem dois modelos de ficha de avaliação individual: um para Educadores de infância e Professor do Ensino Primário e Secundário, e outro para Técnicos Pedagógicos e Especialistas da Administração da Educação.

A ficha de avaliação individual do Educador de Infância e Professor do Ensino Primário e Secundário, contem 5 (cinco) indicadores com os seus respectivos coeficientes, nomeadamente: qualidade do processo de ensino e aprendizagem, aperfeiçoamento profissional e inovação pedagógica, desenvolvimento ou progresso dos alunos, responsabilidade e relações humanas. Quanto a ficha de avaliação individual do Técnico Pedagógico e Especialista da Administração da Educação é composto por 10 (dez) indicadores (capacidade de análise profissional, interesse, conhecimentos ligados ao trabalho, organização, sigilo profissional, criatividade, relacionamento interpessoal, atenção, pontualidade-assiduidade e disciplina). De salientar que, em cada indicador contém várias questões susceptíveis a avaliação.

O Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Agentes da Educação especifica também o Conselho pedagógico como órgão competente para avaliar os funcionários dentro das instituições de educação e ensino.

Esses devem possuir as seguintes competências:

- Conhecimento e experiência em avaliação de desempenho;
- Domínio da legislação sobre avaliação de desempenho;
- Domínio das dimensões e dos indicadores de avaliação de desempenho;
- Domínio das técnicas e instrumentos de avaliação de desempenho;
- Conhecimento dos critérios precisos para julgar o desempenho;
- Conhecimentos dos métodos específicos de recolha de dados, análise e de relato;
- Possuir capacidades e habilidades na planificação para conduzir a avaliação;
- Capacidade de mobilização dos participantes previstos no processo de avaliação.

Para a eficácia da avaliação de desempenho e o alcance dos objectivos, é necessário que o conselho pedagógico da instituição (Director, Subdirector Pedagógico, Coordenadores de Disciplinas e Classes, etc) faça o acompanhamento das actividades dos funcionários desde o princípio até ao fim do período a avaliar.

Fonte: Regime Jurídico da Avaliação dos Agentes da Educação (Decreto Presidencial nº 28/222, de 27 de Janeiro).

METODOLOGIA DO ESTUDO, APRESENTAÇÃO DOS DADOS E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para essa pesquisa, a colecta dos dados foi feita no Complexo Escolar Santo António de Maquela do Zombo no período de Agosto à Setembro de 2024, tendo utilizado como instrumento, um questionário composto por 10 questões, distribuído a todos funcionários sem considerar a função ou cargo que desempenha na instituição. Foi aplicado de forma aleatória numa amostra de 25 funcionários de um universo de 39 Agentes da Educação na referida instituição, o que perfaz 64% da população.

Dos 22 são funcionários de base (professores) e 3 são membros de direcção (director, subdirector pedagógico e secretário).

Notou-se que amostra é constituída maioritariamente pelo género masculino, sendo

23, o que corresponde a 92%.

Faixa Etária	Total	Masculinos	%	Femininos	%
20 – 25	=====	=====	===	=====	===
	=				
26 – 30	5	5	20	=====	===
31 – 35	7	5	20	2	8
36 – 40	7	7	28	=====	===
41 – 45	2	2	8	=====	===
46 – 50	1	1	4	=====	===
+ de 50	3	3	12	=====	===
Total Geral	25	23	92	2	8

Fonte: Elaboração própria

TA

BELA 1- QUADRO ILUSTRATIVO DA AMOSTRA POR GÉNERO E FAIXA ETÁRIA

Quanto ao nível académico, 23 funcionários são Licenciados, correspondendo a 92%.

Tempo de serviço	Nível Académico/ Classe						Total
	Ensino Básico	%	Técnico Médio	%	Licenciado	%	
1 – 5	=====		=====	==	6	24	
6 – 10	=====		=====	==	3	12	
11 – 15	=====		=====	==	4	16	
16 – 20	=====		1	4	6	24	
21 – 25	=====		1	4	4	16	
26 – 30	=====		=====	==	=====	==	==
+ de 30	=====		=====	==	=====	==	==
Total Geral	=====		2	8	23	92	25

Fonte: Elaboração própria

TABELA 2- QUADRO ILUSTRATIVO DA AMOSTRA POR TEMPO DE SERVIÇO E NÍVEL ACADÊMICO

ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

1. O instrumento de avaliação (ficha de avaliação) utilizado na instituição é satisfatório? Nesta questão, 23 dos inquiridos correspondentes a 92% concordam, afirmando ser satisfatório.

2. O modelo de avaliação de desempenho dos Agentes da Educação contribui para o aperfeiçoamento profissional e à qualidade de ensino e aprendizagem? Verificou-se que 100% comungam na ideia de que o modelo de avaliação de desempenho dos Agentes da Educação

tem ajudado bastante no aperfeiçoamento profissional e na qualidade de ensino e aprendizagem.

3. Quanto a terceira questão, maior parte dos funcionários que constituem a amostra, isto é, 76% afirma que o modelo de avaliação de desempenho dos Agentes da Educação é transparente.

4. Na quarta questão, 15 funcionários correspondentes a 60% não concordam que o modelo de avaliação de desempenho dos Agentes da Educação é aberto à críticas.

5. Verificou-se que 84% dos funcionários afirmam não reconhecer qualquer impacto produzido pelas avaliações de desempenho nas suas vidas profissional.

6. Concernente à sexta questão, apenas 48% dos funcionários afirma ter domínio ou seja, conhecimento sobre os indicadores contantes na ficha de avaliação.

7. Na sétima questão, maior parte dos inquiridos isto é, 64% afirmam que os avaliadores da sua instituição não possuem competências suficientes para conduzir o processo de avaliação de desempenho.

8. Verificou-se que 22 funcionários que correspondem a 88% reconhecem que a avaliação de desempenho tem grande importância na sua carreira profissional.

9. Notou-se também que 80 % dos funcionários inquiridos afirmam que não têm sido orientados sobre os objectivos a alcançar em cada indicador logo no princípio de cada período avaliativo.

10. Quanto a última, a maioria dos funcionários 72% comungam na mesma ideia de que, após o processo da avaliação de desempenho, os avaliadores não ajudam a melhorar os pontos fracos dos funcionários.

Questões	Sim		Não	
	Nº	(%)	Nº	(%)
1º	23	92	2	8
2º	25	100	==	==
3º	19	73	6	17
4º	10	40	15	60
5º	4	16	21	84
6º	12	48	13	52
7º	9	36	16	64
8º	22	88	3	12
9º	5	20	20	80
10º	7	28	18	72

Fonte: Elaboração própria

TABELA 3- QUADRO ILUSTRATIVO DAS RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO

Fonte: Elaboração própria

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa procurou destacar processo da avaliação de desempenho no Complexo Escolar Santo António em Maquela do Zombo, Província do Uíge. A análise do sistema de avaliação de desempenho nas organizações apresentado neste artigo, teve em consideração das características particulares da instituição na qual foi realizado o estudo.

Portanto, nota-se nos resultados que os funcionários têm opiniões divergentes no que concerne ao modelo de avaliação de desempenho utilizado, sendo alguns com uma visão positiva e outros com uma visão negativa, mas a que realçar maior parte dos funcionários afirma que o modelo utilizado na instituição é satisfatório e transparente, mas fechado à críticas, não produz quaisquer impacto na sua vida profissional e que o sistema de recurso é precário.

Sendo a avaliação de desempenho um instrumento muito importante na carreira profissional da maioria dos funcionários dessa instituição, muitos deles não dominam ou seja, não interpretam adequadamente os indicadores constantes na ficha de avaliação.

Como podemos ver também nos resultados, os funcionários não são orientados sobre quais os objetivos que a instituição ou o Ministério da Educação deseja alcançar no final de cada período avaliativo e após o processo da avaliação, os avaliados não são chamados para que os mesmos conheçam os seus pontos fortes e fracos, no sentido melhorarem as suas fraquezas, o que demonstra não haver retorno quanto as fortalezas e fragilidades.

No entanto, com a aplicação do questionário, foi alcançado o objectivo principal da pesquisa que é analisar o impacto da avaliação de desempenho dos funcionários do Complexo Escolar Santo António, no município de Maquela do Zombo, província do Uíge, tendo se verificado

que a avaliação de desempenho dos funcionários da instituição em estudo, não tem quaisquer impactos na sua vida profissional por não ter qualquer influência no aperfeiçoamento profissional, na qualidade do processo de ensino e aprendizagem e progressão de carreiras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, I. Administração dos Novos Tempos, São Paulo: Editora Makron Books, 1998.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações, Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

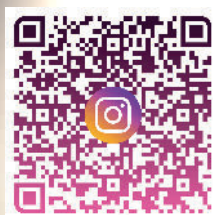
CHIAVENATO, I. O Capital Humano das Organizações, São Paulo: Editora Atlas, 2006.

DECRETO PRESIDENCIAL nº 29/222. Regime Jurídico da Avaliação dos Agentes da Educação, 2022.

PONTES, B. R. Administração de Cargos e Salários, São Paulo: Editora LTr, 1999.



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.60>



Indexadores:



Filiada à:



Parceiros:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres

