

POETA ANÍSIO SILVA (PROFESSOR SHELL)

Muito além do currículo:
O Professor que fez da palavra um abraço.



LANÇAMENTO

VERBO: A POESIA QUE FERRE E PERMANECE

O REAL, A MEMÓRIA E A HUMANIDADE NOS VERSOS INQUIETANTES DE ANÍSIO SILVA.



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

<https://primeiraevolucao.com.br>



<https://doi.org/10.52078/gzrygp96>

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. Adelson 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. Thaís Thomaz Bovo
Prof. Me. Wilder Dala Quinjango (Angola)

Bibliotecária:

Patrícia Martins da Silva Rede

Colunistas:

Prof. Dr. Adelson Batista Lins
Profa. Bianca de Assis Pirahy
Prof. Dr. Isac Chateaufeuf
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. 65 (jun. 2026). – São Paulo : Edições Livro Alternativo, 2026. 320 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/gzrygp96>

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.livroalternativo.com.br

CNPJ: 28.657.494/0001-09

05 EDITORIAL

Antonio R P Medrado

07 Sobre quem joga e quem assiste: lugares que ensinamos a ocupar

Mirella Clerici

10 Ciência, Tecnologia & Sociedade

Adeilson Batista Lins

14 Convivência em foco – “Programa EntreNós”

Cleia Teixeira da Silva e Jose Wilton dos Santos

20 POIESIS

J. Wilton

23 Poeta Anísio Silva (Professor Shell)

Muito além do currículo: o professor que fez da palavra um abraço



ARTIGOS

1. A ESTRATÉGIA DAS RECEITAS PÚBLICAS NO SISTEMA FISCAL ANGOLANO (CASO DA TERCEIRA REGIÃO TRIBUTÁRIA LUANDA-BENGO)

Adão Pacheco Valentim/Domingos Fernando Cassuende Lucunde 31

2. A CONTAÇÃO DE HISTÓRIA NOS ANOS INICIAIS: RELATO DE EXPERIÊNCIA DO PROJETO “FAMÍLIA TAMBÉM CONTA HISTÓRIAS

Ana Cláudia Souza Silva 36

3. A FRACA ASSIMILAÇÃO E BAIXO RENDIMENTO DOS ALUNOS DO LICEU REI CILULU VANGUEVANGUE - CHINJENJE-PROVÍNCIA DO HUAMBO

Angelino Wambo Tchaluete/Walter Albino António Sassoma 42

4. O PAPEL DA ESCOLA DIANTE DAS TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS

Antonia Elcinda Alves Rodrigues 48

5. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA EM DIREITO: DESAFIOS, POSSIBILIDADES E PERSPECTIVAS PARA A PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO JURÍDICO

Augusto Hudson Simeão 53

6. ANÁLISE FARMACOTERAPÊUTICA DOS ANTIRRETROVIRAIS EM PACIENTES ATENDIDOS NO HOSPITAL GERAL DO KILAMBA KIAXI

Capuma Ernesto Eduardo /Daniel Tchilala Luciano /Wilson Valdemar Gomes Anilba 60

7. RECURSO DE APELAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO

Chiquito Afonso Fernando Domingos/Gouveia de Oliveira Ngunza da Silva 65

8. O IMPACTO SOCIAL DA CORRUPÇÃO EM ANGOLA: EFEITOS NA DESIGUALDADE SOCIAL E NO ACESSO AOS SERVIÇOS PÚBLICOS

Cipriano de Jesus Plácido da Silva /Constantino João Manuel 74

9. A MOTIVAÇÃO LABORAL E O DESEMPENHO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO NO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO PRIVADO DO KILAMBA

Constantino João Manuel 80

10. CRIMINALIDADE NO BAIRRO CANDOMBE VELHO, MOTIVOS, CONSEQUÊNCIAS E SOLUÇÕES

Daniel Cordeiro 87

11. DESENHO UNIVERSAL PARA A APRENDIZAGEM NA EDUCAÇÃO INFANTIL: EQUIDADE NO ATENDIMENTO A CRIANÇAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Daniela dos Santos Magalhães 93

12. PLANEJAMENTO DOCENTE E INTENCIONALIDADE PEDAGÓGICA NOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL

Denise Teixeira Santos Menezes 99

13. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E AUTORIA DOCENTE NA DOCUMENTAÇÃO PEDAGÓGICA: POSSIBILIDADES, LIMITES E CRITÉRIOS ÉTICOS PARA A EDUCAÇÃO INFANTIL DA REDE MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Diego Agostinho Dynczki 106

14. O PAPEL DA LIDERANÇA NO DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES DE ENSINO SUPERIORUM ESTUDO REALIZADO À COMUNIDADE ACADÊMICA DO ISIA E ISPK – 2025/2026

Edson da Conceição Graça /Rogério Agrey Moisés Jonas 115

15. FUGA À PATERNIDADE E SUAS IMPLICAÇÕES NO MUNICÍPIO DO CUITO-BIÉ NO ÂMBITO DO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO

Eduardo Custódio Domingos Nungulo 124

16. EDUCAÇÃO GEOGRÁFICA: CONECTANDO CONHECIMENTO, CIDADANIA E TRANSFORMAÇÃO SOCIAL

Emanuel Ramos Barra 130

17. APRENDIZAGEM ATRAVÉS DO MOVIMENTO E DA EXPRESSÃO CORPORAL: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO INTEGRAL NA EDUCAÇÃO

Glauçimer Silva Batista de Almeida 136

18. QUANDO O TEMPO SE TORNA TERRITÓRIO: DESAFIOS E POSSIBILIDADES DA EDUCAÇÃO INTEGRAL

Jennyfer Christiane Barboza de Jesus 144

19. O PAPEL DO PROFESSOR NA MOTIVAÇÃO DO ALUNO NO INSTITUTO TÉCNICO DE SAÚDE Nº 110 DE SAURIMO-ANGOLA

João Miranda Tumba 154

20. CUIDAR E EDUCAR NA EDUCAÇÃO INFANTIL: UMA ANÁLISE DA INDISSOCIABILIDADE ENTRE CUIDADO E APRENDIZAGEM

Jordânia de Brito 161

21. INFLUÊNCIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS(CASO DO HOSPITAL MUNICIPAL DO ZANGO NO PERÍODO DE 2024-2025)

Julietta Elisa André Panzo Tchitungo 168

22. A EDUCAÇÃO INCLUSIVA NOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL: DESAFIOS E POSSIBILIDADES

Lilian Silvana Minho Zanetta 176

23. DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO SISTEMA JURÍDICO ANGOLANO NO CONTEXTO DA REFORMA DO ESTADO E DA CONSOLIDAÇÃO DO ESTADO DE DIREITO

Luzia Feijó Sebastião/Constantino João Manuel 182

24. A MÚSICA NA PRIMEIRA INFÂNCIA: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO INTEGRAL DA CRIANÇA

Lusilene da Rocha Alves 189

25. A GESTÃO ESCOLAR NO SECTOR PRIMÁRIO E DO II CICLO DO ENSINO SECUNDÁRIO: UMA PERSPECTIVA DAS DIRECTORAS DE ESCOLAS DO MUNICÍPIO DE LUANDA

Madalena Nascente Cardoso João 195

26. O ACESSO À JUSTIÇA PELAS POPULAÇÕES DE BAIXA RENDA EM ANGOLA: BARREIRAS ESTRUTURAIS E MECANISMOS DE INCLUSÃO

Manuel António da Silva Lemos /Constantino João Manuel 204

27. ATRIBUIÇÃO CAUSAL COMO UM FATOR CRUCIAL PARA O RENDIMENTO ACADÊMICO DOS ESTUDANTES

Manuel Francisco Neto 210

28. ARTETERAPIA E SAÚDE MENTAL: FUNDAMENTOS, EVIDÊNCIAS, LIMITES E DESAFIOS DE IMPLEMENTAÇÃO NO CUIDADO INTEGRAL

Marcelo Santos de Mascarenhas 216

29. A PROTECÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS EM CONTEXTO DE CRISE SOCIOECONÓMICA EM ANGOLA: DESAFIOS INSTITUCIONAIS E MECANISMOS DE GARANTIA

Maria Teresa da Costa Garcia /Constantino João Manuel 225

30. MEDIAÇÕES, CONFLITOS E POSSIBILIDADES PEDAGÓGICAS

Moizes Antonio dos Santos 232

31. O USO DO SOFTWARE GEOGEBRA NO ESTUDO DAS FUNÇÕES EXPONENCIAIS NO 1.º ANO DO CURSO DE ENSINO DA MATEMÁTICA

Ngombo Rodrigues Lucau 243

32. DESEMPREGO JUVENIL NA CIDADE DE LUANDAUM ESTUDO REALIZADO NO BAIRRO ROCHA PINTO

Pedro Nzuzi 250

33. EDUCAÇÃO DO CAMPO, DIVERSIDADE CULTURAL E A BNCC NO BRASIL

Sandra Horacio 258

34. LITERACIA FISCAL E CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRIBUTÁRIAS EM ANGOLA: EVIDÊNCIAS DOCUMENTAIS A PARTIR DO PROGRAMA NACIONAL DE EDUCAÇÃO E CIDADANIA FISCAL

Santos Augusto Mussamo /Constantino João Manuel 264

35. EDUCAÇÃO AMBIENTAL: MUDANÇAS COMPORTAMENTAIS DOS ESTUDANTES DO 4º ANO DO CURSO DE ANÁLISES CLÍNICAS E SAÚDE PÚBLICA DO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE OLINDA RODRIGUES, NO I SEMESTRE DE 2025

Santos Filipe 271

36. O ESTÁGIO ACADÊMICO COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL INSTITUCIONAL NO ENSINO SUPERIOR EM MALANJE

Sebastião Alcino Gonçalves 279

37. A CRIANÇA COMO SUJEITO DE DIREITOS E O CURRÍCULO NA EDUCAÇÃO INFANTIL

Simone Gomes de Macêdo Miranda Silva Ferreira 287

38. ARTE, EXPRESSÃO SIMBÓLICA E DESENVOLVIMENTO EMOCIONAL NA INFÂNCIA: CONTRIBUIÇÕES DA ARTE-EDUCAÇÃO E LIMITES DA ARTETERAPIA

Solange Aparecida Silva 293

39. A RODA DE CONVERSA COMO ESTRATÉGIA DE DESENVOLVIMENTO DA ORALIDADE NA EDUCAÇÃO INFANTIL

Suellen Vidal Araújo da Silva 303

40. O BRINCAR LIVRE NA INFÂNCIA: FUNDAMENTOS SOCIOCULTURAIS, EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS E IMPLICAÇÕES PARA A EDUCAÇÃO INFANTIL

Viviane Marcia Santos de Mascarenhas 309



O PAPEL DA LIDERANÇA NO DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES DE ENSINO SUPERIOR UM ESTUDO REALIZADO À COMUNIDADE ACADÉMICA DO ISIA E ISPK – 2025/2026

Edson da Conceição Graça¹

Rogério Agrey Moisés Jonas²

RESUMO: O artigo considerou “o papel da liderança no desenvolvimento das organizações de ensino superior, sendo um estudo realizado à comunidade académica do ISIA e ISPK – 2025/2026.” O mesmo, permitiu uma visão científica assente na evolução organizacional no sentido de existir mais um contexto científico. No entanto, a descrição científica do artigo destaca ser imperioso apresentar a principal variável de estudo “papel da liderança nas organizações”. O artigo, apresentou que através da expansão global das ideias de desenvolvimento, hoje as organizações estão em constante crescimento, o que remete ao papel académico e científico das instituições de Ensino Superior. Quanto o objectivo geral é de investigar sobre o papel da liderança no desenvolvimento das organizações de ensino superior, sendo um estudo realizado à comunidade académica do ISIA e ISPK – 2025/2026. No tocante a abordagem é quantitativa com marcas bem descritivas. Onde, as pesquisas bibliográficas e referências teóricas fizeram-se valer. Portanto, percebe-se que quando o líder coordena as acções laborais é visto como possuindo características de potencialidade e competências grupal, pois sua personalidade influencia directamente no desenvolvimento organizacional. Viu-se ou vê-se que as teorias de liderança consideram que a capacidade de liderança podendo gerar bons resultados no processo de orientação académica e científica. Relativamente ao resultado mais sonante, o estudo considerou que 90% considera que os maiores efeitos das lideranças activas, são: o desenvolvimento organizacional e a satisfação no local de trabalho.

Palavras-Chave: Desenvolvimento organizacional. Evolução Organizacional. Satisfação.

INTRODUÇÃO

Hoje, as organizações buscam ter líderes e não chefes, pois entendem que os líderes têm a capacidade de transformar o cenário laboral em lugares de competências, evolução e transformação organizacional, assim “liderar é na verdade transformar”. Dai, o interesse pela temática provida de vários estudos com revisões apurados nas pesquisas bibliográficas, o que garantiu fundamentar a temática

“o papel da liderança no desenvolvimento das organizações de ensino superior, sendo um estudo realizado à comunidade académica do ISIA e ISPK – 2025/2026.

No entanto, as teorias permitem que se consegue ultrapassar as dificuldades nas organizações, conforme Parreira (2000) que descreve sobre dificuldade em isolar um conjunto finito de características e traços que definam todos os líderes e,

¹ Doutorando em Administração na Universidade Estadual de Maringá. Mestre em Gestão de Recursos Humanos pelo Instituto Superior Politécnico de Kanongo. Mestrando em Ciência Política e Administração Pública na Universidade Agostinho Neto. Licenciado em Pedagogia pelo ISCED-Luanda na especialidade de Gestão e Inspeção Escolar. Docente Universitário. Investigador em Ciências Sociais; Ideal Creator, Mentor Social. edsongraca2016@gmail.com

² Mestrando em Gestão de Empresas na especialidade de Gestão Comercial pela UGS. Mestrando em Gestão Aeronáutica e Aeroportuária pela Uni Luanda, Instituto de Gestão Logística e Transporte. Licenciado em Engenharia Informática de Gestão, pela Universidade Jean Piaget. WhatsApp: +244 956 693 237. jonasroger3004@gmail.com

que todos os líderes possuam; dificuldade em assegurar que essas características estejam ausentes em todos os não líderes. Abandonou-se, em consequência, a teoria em causa, por não ser possível encontrar traços de personalidade que diferenciavam um líder de um não líder.

De acordo com o acima exposto, que a liderança está intimamente relacionada com as competências de comunicação e de transmissão de ideias. Assim, tem sido muito complicado definir o que é ser líder e o que é Liderança, havendo inúmeras definições para este elaborado conceito. Bass (1990, cit in Anónimo, 2014.) refere que “existem quase tantas definições de liderança quantas as pessoas a tentar defini-la”..

Hoje, a liderança é vista como uma competência que possibilita a condução, o engajamento e a motivação de um grupo de pessoas. O que ganha um peso ainda maior dentro das empresas, quando o líder cria um cenário adequado para que tanto o negócio prospere como o mesmo aconteça com seus colaboradores. Vai além de simplesmente dar ordens: transforma o engajamento da equipa ao negócio. Estimula a motivação de seus colaboradores e ao mesmo tempo traz resultados.

Depois, de se destacar que o papel da liderança influencia na ciência precisamos também destacar os problemas da falta de liderança, como incumprimento das regras, pouca satisfação laboral, o que possibilita levantar a seguinte questão:

- Qual o papel da liderança no desenvolvimento das organizações de ensino superior, sendo um estudo realizado à comunidade académica do ISIA e ISPK – 2025/2026?

Como a questão científica deve ser respondida, o presente artigo tem como objectivo geral, investigar sobre o papel da liderança no desenvolvimento das organizações de ensino superior, sendo um estudo realizado à comunidade académica do ISIA e ISPK – 2025/2026. Assim, o problema, serve de contorno circunstancial para a comunidade académica e científica.

CONCEITOS CIENTÍFICOS

Liderança:

Segundo Delgado (2013, p.65):

Liderança é a influência interpessoal exercida em situações dirigida por meio do processo da comunicação humana para consecução de um ou mais objectivos específicos. Ou também, é acção de liderar processos de gestão e administração, recursos organizacionais aplicando destreza e know how e talento no exercício das suas notáveis funções.

Para Barroso (1997, p.62):

Liderar remete a compreensão para a capacidade do indivíduo de levar alguém ao cumprimento de objectivos definidos, com uma autoridade funcional e uma competência específica na orientação dos elementos da organização bem como a capacidade de retirar o melhor proveito da unificação dos recursos humanos, financeiros, materiais, tecnológicos e mercadológicos.

Líder:

Ainda Delgado (2013), aponta o líder como sendo o indivíduo possuidor de características em potência ou actualizadas, sendo que esta competência são traços estável da sua personalidade. Portanto, “o líder de acordo com a teoria do traço considera-se o líder aquele cujo e a capacidade de liderança pode ser diagnosticada através de testes e questionários”. (p.54)

Organizações:

Organização é um conjunto de pessoas com objectivo de alcançar meta estabelecidas, ou seja, organizações é um conglomerado de sinergias capaz de traduzir as mesmas em serviços e produtos acabados para o bem-estar da coletividade, sendo as organizações o veículo por excelência para suprir as necessidades sociais. (Chiavenato, 2007).

HISTORICIDADE DA LIDERANÇA ORGANIZACIONAL

Evolução histórica sobre o estudo da liderança

Desde a pré-história, existem indícios de que o homem já se organizava em grupos conduzidos pelos mais fortes e experientes.

No antigo Egito, quando reinavam os faraós como autoridades máximas. E, também, na época de Jesus Cristo, um homem que tinha uma missão definida, inspirava as pessoas e compartilhava seus conhecimentos com os discípulos. A Liderança faz parte da história da humanidade. Todos os exemplos

que acabamos de ver funcionam a partir de uma pessoa que exerce poder de conduzir um grupo.

Entretanto, para Barata (2007) o conceito de Liderança surgiu em 1911, quando

Frederick Winslow Taylor, pai da administração científica, publicou os “Princípios da Administração Científica”. Segundo ele, ela seria essencial para que os profissionais, processos e ferramentas produtivas alcançassem alto desempenho.

Portanto, Chiavenato (2007, p.173) afirma que:

Os primeiros estudos sobre Liderança, realizados até à II Guerra Mundial, tiveram como preocupação maior definir e isolar os atributos físicos, psicológicos e aptidões que diferenciavam os líderes dos não-líderes e os líderes eficazes dos não eficazes. Estes atributos ou competências são, vulgarmente, designados por traços como “qualidade ou característica distintiva da personalidade”. Os traços consistem num conjunto de atributos físicos, traços de personalidade, necessidades e motivos e valores. Com a ideia do “grande homem” bem definida, o líder, dotado de traços e competências inatas, facilmente, desempenha as suas funções com eficácia em qualquer situação, especialmente nas difíceis. As características marcantes do líder permitem-lhe influenciar o comportamento dos outros membros da organização. Nesta fase, os traços mais comumente aceites passam pela inteligência superior, criatividade, eloquência, auto-estima, estabilidade emocional, o nível de energia, intuição, poder de persuasão.

Com efeito, um líder eficaz é capaz de inspirar confiança, ser inteligente, perceptivo e decisivo perante seus liderados.

Contudo, a teoria de traços da personalidade apresentava determinados aspetos frágeis que acabariam por ser contestados “ao verificar-se que os traços de personalidade são escassamente preditores da eficácia dos líderes” Chiavenato (2007, p.53).

CONSEQUÊNCIAS DO ANALFABETISMO CIENTÍFICO E AS CONCEPÇÕES ALTERNATIVAS

Durante muitos anos, a liderança foi estudada e entendida como um traço de personalidade, isto é, dependendo exclusivamente de características pessoais e inatas do sujeito. Actualmente, percebemos que uma atitude de liderança depende da aprendizagem social do indivíduo e, por isso mesmo, pode ser treinada/

aperfeiçoada. Apesar disso, persistem inúmeras dúvidas conceptuais. São muitos os trabalhos realizados em torno deste tema, bem como, focos e níveis de análise/intervenção; talvez por isso sejam inúmeras as confusões conceptuais relacionadas com a liderança, nomeadamente aquela que equipara liderança a chefia. Na verdade, o conceito de liderança e o exercício (in)formal da mesma nem sempre estão associados de forma directa. A seguir apresentamos um conjunto de argumentos teórico-científico sobre àquilo que é a compreensão sobre o papel da Liderança.

Apresentam-se, em seguida, algumas definições encontradas, referentes ao conceito de Liderança:

Quadro 1 – Apresentação de conceitos

ANO	AUTOR	CONCEITO
S.d	McDavid e He	É o papel que se define pela frequência com que uma pessoa influencia ou dirige o comportamento de outros membros do grupo.
2000	Gomes e Colabs	É a capacidade para promover a acção coordenada, com vista ao alcance dos objectivos organizacionais.
1998	Fachada	É um fenómeno de influência interpessoal exercida em determinada situação através do processo de comunicação humana, com vista à comunicação de determinados objectivos.
2000	Parreira	É um processo de influência e de desempenho de uma função grupal orientada para a consecução de resultados, aceites pelos membros dos grupos. Liderara é pilotar a equipa, o grupo, a reunião; é prever, decidir, organizar
2001	Barreto	É a capacidade de influenciar pessoas para que se envolvam voluntariamente em tarefas para a concretização de objectivos.

Fonte: Anónimo (2014), adaptado pelos autores (2026).

Assim, enquanto que a Liderança pode ser vista como um fenómeno de influência interpessoal, o líder pode ser percebido como aquele (a) que decide o que deve ser feito e faz com que as pessoas executem essa decisão. Deste modo, o líder será avaliado pelos resultados simbólicos, mais do que pelos resultados substantivos – ‘ser responsável é aceitar ter que responder por algo e perante alguém’. Noutros termos, é ter que prestar contas. E a prestação de contas é uma prestação discursiva. Por isso, a prestação do líder conta e o seu discurso produz efeitos que importa ter em conta (Bastos, 2013).

Daqui se depreende quão importante é, atender ao modo como o líder é visto pelos outros na sua função de liderar, bem como atender à percepção que o próprio líder tem acerca do modo como utiliza a sua liderança. O líder deve avaliar o seu próprio estilo, auto percepção-se, ser auto-crítico e questionar-se.

Com efeito, antes de se aprofundar mais os conceitos, será conveniente distinguir entre Liderança

estatutária e emergente. A liderança estatutária ou formal está associada a uma posição na estrutura de poder formal, à qual correspondem comportamentos esperados de indivíduos, ocupando um estatuto oficialmente reconhecido. Por contraste, a liderança emergente corresponde àquela que é exercida por alguém, independentemente da posição oficial que ocupa. Um membro que não detenha uma posição oficial de liderança, pode exercer uma influência decisiva no grupo, por exemplo ao expressar uma ideia proveitosa.

Muitos estudiosos parecem pensar a Liderança como se ela fosse somente, ou primariamente, fixada quer através de nomeação ou eleição quer a partir de habilidades especiais e/ou preparação/formação.

TEORIAS CLÁSSICAS DAS LIDERANÇAS ORGANIZACIONAIS

É verdade que no pressuposto organizacional as teorias clássicas estão alinhadas com a investigação na área de liderança organizacional, centrada no valor do capital humano, onde o carisma e a competência são acções transformacional dos líderes mediante os resultados dos colaboradores, o que normalmente remete ao desenvolvimento organizacional, principalmente no Ensino Superior.

“Face à grande diversidade de teorias e modelos explicativos acerca da liderança, alguns investigadores dedicaram parte do seu tempo a sugerir tipologias e classificações que nos permitem melhor entender sua evolução e, também os resultados produzidos pelas suas investigações” (Barracho, 2012, p.68).

Gómez, (2008, p.51) referem que “nas últimas duas décadas, surgiu uma nova linha de investigação na liderança, centrada no carisma e na competência transformacional dos líderes na sua relação com os colaboradores.”

Entretanto,

“[...] diferentes teorias sobre o fenómeno da liderança foram propostas na tentativa de desvendar qual seria a melhor abordagem para obter resultados mais eficazes e produtivos. Esses estudos podem ser divididos em quatro abordagens: dos traços; do estilo do comportamento do líder; situacional ou contingencial; e da nova liderança” (citado por Delgado, 2013 p.13).

O quadro a seguir espelha a tendência no estudo da liderança ao longo de quatro décadas, isto é, desde os anos 40 aos anos 80.

TEORIA DOS TRAÇOS PARA AS COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

Durante muito tempo, acreditava-se que as pessoas nasciam com determinados traços específicos de personalidade para o exercício da liderança.

Esta crença era sustentada pelo argumento segundo o qual “não é qualquer um que pode ser líder, porque, para sê-lo, é preciso ter condições especiais que são inatas.” Gómez (2008, p. 162).

Quadro 2 – Gestores e líderes

Período	Abordagem	Pressuposto
Até finais dos anos 40	Traços de personalidade	Liderança é uma capacidade inata
Finais dos anos 40 até 60	Comportamento de liderança	A eficácia da liderança relaciona-se com o tipo de comportamento do líder
Finais dos anos 60 até início dos anos 80	Abordagens contingenciais	A eficácia da liderança é influenciada pela instituição

Os primeiros estudos sobre a liderança de acordo com Barracho (2012, p.70) foram efetuados até a Segunda Grande Guerra (para a escolha de oficiais do exército) e procuraram descobrir os traços físicos, características de personalidade e capacidade (acreditava-se na altura) eram atributos dos líderes naturais.

[...] os vários estudos que foram realizados relativamente à teoria dos traços sublinham como principais traços: a inteligência, a auto-confiança, a determinação, a integridade, a sociabilidade, a dominância, resistência ao stress, iniciativa, extroversão e a motivação, entre outros. [...] Estas ideias dos traços foram gradualmente perdendo consistência, em parte devido à revisão por que veio mostrar que um líder com determinados traços poderia ser eficaz numa situação, mas ineficaz noutras. Barracho & Martins, 2010 (citados por Barracho, 2012 p. 72).

Em relação a autoridade, admite-se que esta emana do indivíduo, se atendermos ao fato de que os atributos (traços) de liderança são inatos (tal como sustenta a teoria dos traços).

Esta ideia, na prática, de acordo com Barracho (2012, p.70) “teve consequências extraordinárias porque favoreceu as técnicas de seleção em detrimento da formação, ou seja, se se acredita que as pessoas nascem líderes, vai se seleccioná-las e não as treinar”.

Depreende-se da teoria dos traços, a importância demasiada atribuída às características dos traços de personalidade em detrimento da situação em que ocorre a liderança e do comportamento do líder.

Na perspectiva como citado por Coltro, (2005), as teorias dos traços de personalidade apresentaram alguns aspetos falhos: Elas não ponderam a importância relativa de cada uma das características e traços de personalidades que realçam os aspetos de liderança. Ignoram a influência e reação dos subordinados nos resultados de liderança. Eles não distinguem os traços válidos quanto ao alcance de diferentes tipos de objetivos a serem alcançados.

Ignoram as situações em que a liderança se efetiva. “Acreditam que um indivíduo dotado de traços de liderança é sempre líder, durante todo o tempo e em qualquer situação, o que na realidade não ocorre”. Gómez (2008, p.96).

Apesar de muito difundida e popular, a teoria dos traços de personalidade, actualmente, não é bem aceite por muitos especialistas e estudiosos do assunto.

GESTÃO E LIDERANÇA

De acordo com Alves (2009, p.41) “existe alguma confusão entre o conceito de gestão e de liderança, e entre as funções do gestor e do líder.”

Entretanto, é importante esclarecer que existem diferença entre os termos apresentados embora,

Na maior parte da literatura os vocábulos de liderança e gestão são tratados como sinónimo. Contudo entende-se que a liderança é um processo mais emocional, dado que os líderes são carismáticos e inspiradores, são dinâmicos, assumem riscos, sabem lidar com os processos de mudança e são visionários. Enquanto a liderança se pode considerar uma influência de relacionamento de líder para com os seus seguidores, o gestor tem um relacionamento de autoridade para com os seus subordinados. São, pois, actividades distintas, dado que a liderança envolve articulação com uma visão organizacional,

Minzberg (1973) (citado por Barracho, 2012, p.51) refere que “consoante os autores e os pontos de vista por eles adotados, verifica-se que alguns fazem da liderança um caso específico da atividade de gestão. No

entanto, outros como Kotter (1990) citado por Gonçalves (2008, p.96) consideram a gestão um caso particular do processo de liderar.” Golman, (2002, p.56) refere que “uma pessoa pode ser líder sem ser gestor e, em oposição, uma pessoa pode ser gestor sem liderar. Existe consenso sobre o facto de liderança e gestão serem processos diferentes, no entanto o grau de sobreposição destes dois processos gera discordância.

Não obstante:

Alguns autores argumentam que os dois processos são qualitativamente diferentes e mesmo mutuamente exclusivos. Defende-se a ideia de que a preocupação dos gestores reflecte-se no modo de fazer as «coisas», enquanto que para os líderes a importância é dada ao significado das coisas para as pessoas” (Golman, 2002, p.59).

Na perspectiva de Silva (2009, p.3)

“a liderança não deve ser confundida com chefia ou com gerência. Um bom gerente ou chefe não deve ser, necessariamente, um bom líder. O líder nem sempre é um gerente ou chefe. Na realidade, os líderes devem estar presentes em nível de direção, gerência e em todos os seus níveis hierárquicos, ou seja, em todas as suas áreas de actuação.”

Segundo o mesmo autor, para que possamos entender como as lideranças informais podem impactar positivamente nas organizações é necessário que se entenda as principais diferenças entre os cargos de chefia e gerência e os líderes.

Quadro 3 – Gestores e líderes

Gestores	Líderes
Rendem-se à situação	Procuram agir sobre a situação
Administram	Inovam
Questionam sobre «quando» e «como»	Questionam sobre «o quê» e «o porquê»
Têm perspectiva a curto prazo	Têm perspectiva a longo prazo
Imitam	São originais

Fonte: Silva (2009, p.5).

Em relação a organização, o gestor deve assumir-se como líder e, deste modo, pelo seu comportamento alcançar resultados satisfatórios.

O líder organizacional é o principal responsável pela empresa, por isso deve ter visão de conjunto, articular e integrar setores, vislumbrar resultados para a instituição empresarial, que podem ser obtidos se embasados em um bom planeamento, alinhado com comportamento optimista e de autoconfiança, com propósito macro bem definido,

além de uma comunicação realmente eficaz. Silva (2009, p. 68)

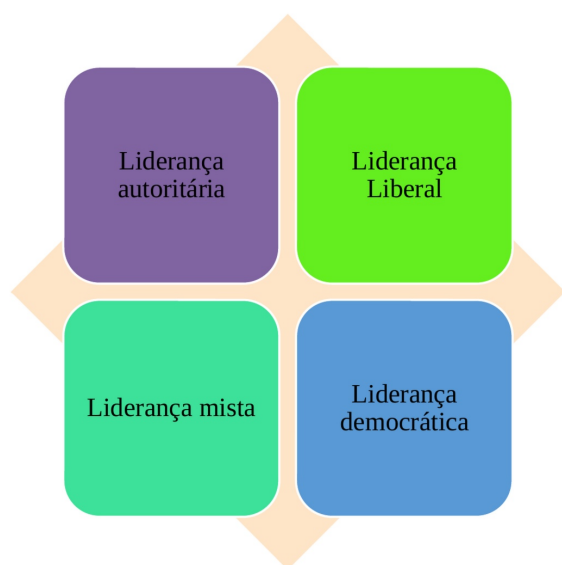
É importante, tendo em conta a grande responsabilidade de liderar a organização, reúna esforços para motivar sua equipa para que de acordo com Silva (2009), todos encontrem no ambiente do trabalho a motivação necessária para a prática quotidiana.

O líder organizacional, refere ainda Silva (2009), estando seguro das suas acções, não tem motivo para impor-se à equipa, mostrando quem é o líder e o liderado, quem manda e quem obedece, ou seja, de mostrar a todos o seu status, de modo autoritário.

TIPOS DE LIDERANÇA NA PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL

Vários foram os autores que abordaram os tipos de liderança. No entanto, sobressai-se uma teoria mais comumente referenciada, e bastante utilizada, de acordo com Friedrish e Weber (2014) existem essencialmente quatro tipos de liderança, conforme vê-se:

Figura 1 – Principais tipos de liderança



Fonte: Friedrish e Weber (2014).

Assim, explorar-se-ão as características principais de cada tipo, trabalhando vantagens e inconvenientes de cada um.

Iniciaremos esta abordagem pelo estudo do líder autoritário: De acordo com Perreira (2000), o

líder autoritário fixa directrizes sem a participação do grupo, determina as técnicas para a execução das tarefas. É também ele que designa qual a tarefa de cada um dos subordinados, e qual será o companheiro de trabalho de cada sujeito. É dominador, provocando tensão.

Segundo Penin (2007), relativamente ao estilo de líder liberal, também denominado de laissez-faire, não há imposição de regras. O líder não se impõe ao grupo e consequentemente não é respeitado. Os liderados têm liberdade total para tomar decisões, quase sem consultar o líder. Não há grande investimento na função, no estilo liberal, havendo participações mínimas e limitadas por parte do líder. Quem decide sobre a divisão das tarefas e sobre quem trabalha com quem, é o próprio grupo. Os elementos do grupo tendem a pensar que podem agir livremente, tendo também desejo de abandonar o grupo, visto que não esperam nada daquele líder. Como não há demarcação dos níveis hierárquicos corre-se o risco do contágio desta atitude de abandono entre os subordinados. Este é frequentemente considerado o pior estilo de liderança, pois reina a desorganização, a confusão, o desrespeito e a falta de uma voz que determine funções e resolva conflitos.

No que respeita ao terceiro estilo de liderança, Parreira (2000) ressalta que o líder democrático assiste e estimula o debate entre todos os elementos. É o grupo, em conjunto, que esboça as providências e técnicas para atingir os objectivos. Todos participam nas decisões. As directrizes são decididas pelo grupo, havendo, contudo, um predomínio (pouco demarcado) da voz do líder. O grupo solicita o aconselhamento técnico do líder, sugerindo estas várias alternativas para o grupo escolher. Cada membro do grupo decide com quem trabalhará.

Assim, o líder democrático, quando critica ou elogia, limita-se aos factos, é objectivo. Este tipo de liderança promove o bom relacionamento e a amizade entre o grupo, tendo como consequência um ritmo de trabalho progressivo e seguro. O comportamento deste líder é essencialmente de orientação e de apoio.

Mediante estes três tipos de liderança, cabe a cada sujeito escolher aquele que mais se adapta às suas próprias características, às funções, competências e feitos dos liderados, bem como às tarefas e contextos

de realização dos objectivos. Perante o que foi exposto e, sabendo-se já que a liderança é uma competência a ser trabalhada e exercida, devemos, talvez, escolher o estilo que mais resultados positivos traga, quer para o líder, quer para os liderados.

É, no entanto, importante salientar que não há estilos puros, em termos práticos: ninguém é um único estilo de liderança, mas o que acontece é que os líderes têm mais ou menos características de um ou de outro tipo. Sucede, também, que mediante situações específicas os líder

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Prodanov e Freitas (2013), serviram de base metodológica do artigo pois fizeram saber que a natureza de pesquisa básica é aquela que mais se enquadra com as acções de pesquisa científica, assim a abordagem da pesquisa foi a quantitativa com base em revisões bibliográficas, tendo como procedimentos de pesquisa as fontes bibliográficas. Neste contexto, participaram do estudo 100 participantes que actuam nas duas instituições de Ensino Superior e fazem parte da comunidade académica, entre esses investigadores, docentes universitários e estudantes do Instituto Superior Politécnico Internacional de Angola (ISIA) e do Instituto Superior Politécnico do Kilamba (ISPK) instituições separadas geograficamente, mas que têm muitas semelhanças do ponto de vista da actuação de suas lideranças uma está localizada na nova província do Icolo e Bengo, município de Calumbo e outra em Luanda. Entretanto, o estudo foi realizado de outubro de 2025 a março de 2026. Sendo que os outros aspectos da pesquisa estão descritos abaixo:

Tabela 1: Perfil dos inqueridos

Variáveis	Frequência	%
Género		
Feminino	47	47
Masculino	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		
Estudante	85	85
Docente	13	13
Investigador	2	2

Fonte: Dados dos inqueridos (2026).

Os dados da tabela são expressivos e explicativos, pois é notório que uma boa parte dos inqueridos que participaram tiveram como género com maior destaque o masculino, isso com cerca de 53% da amostra. Quanto a faixa etária, viu-se que a percentagem maior vai dos 18-25 anos de idade, com 40% de representatividade. No tocante ao nível de escolaridade a maioria são técnicos médios com 85% de representação.

Tabela 2: Análise das questões

Questões	Opções	f	%
1. Qual o papel da liderança no desenvolvimento das organizações de ensino superior, sendo um estudo realizado à comunidade académica do ISIA e ISPK – 2025/2026?	Formar líderes	80	80
	Transformar pessoas	3	3
	Impactar os liderados deixando legado	17	17
2. São efeitos de lideranças activas, o desenvolvimento organizacional e a satisfação no local de trabalho?	Sim	90	90
	Não	5	5
	Não Responde	5	5
3. De que forma a liderança assertiva garante qualidade nas organizações de Ensino Superior angolano?	Positiva, através da extensão universitária, inovação e implementação de critérios de investigação científica	87	87
	Negativa, porque a ciência não depende duma boa liderança institucional	0	0
	Não Responde	13	13
4. É verdade que os bons resultados organizacionais dependem em parte da liderança?	Sim	70	70
	Não	3	3
	Nem tanto	27	127
Total		100	100

Fonte: Dados do inquérito (2026).

A tabela número dois que apresenta as respostas dadas pelos inqueridos é muito clara em todos os seus pontos, pois a técnica de inquérito por questionário permitiu aferir e certificar o grau de importância da liderança em ambiente organizacional, com destaque ao Ensino Superior angolano, então, para recolha de dados e clareza dos dados utilizou-se o questionário como instrumento com quatro perguntas devidamente alinhadas com o objectivo geral da pesquisa. Assim sendo, o estudo apresentou os seguintes resultados técnicos e científicos:

- Tal como apresentou Alves (2009) na sua dissertação “o estilo de liderança da líder do conselho executivo das organizações”, o estudo também concluiu que o papel da liderança no desenvolvimento das organizações de ensino superior é de formar novos líderes para o crescimento institucional.
- São efeitos de lideranças activas, o desenvolvimento organizacional e a satisfação no local de trabalho, assim considerou 90% dos inqueridos, confirmando as ideias apresentadas por Barata (2007), Andrade e Amboni (2010), Alves e Prado (2011), Barracho (2012), Bastos (2013) e Anónimo (2014);
- 87% entende que a forma de liderança assertiva garante qualidade nas organizações de Ensino Superior angolano de modo positivo, através da extensão universitária, inovação e

implementação de critérios de investigação científica, baseado em Golman (2002), Coltro (2005), Chiavenato (2007), Bento (2008), Delgado (2013), Fernandes (2013) e Cabral, Sousa e Nascimento (2016);

• 70% dos inqueridos diz ser verdade sim que os bons resultados organizacionais dependem em parte da liderança, neste sentido, os dados vão de acordo com os ideais de Gómez (2008), Gonçalves (2008), Guiomar (2010), Maxwell (2007), Moreira (2006), Nóvoa (1997), Penin e Vieira (2007), Perrenoud (2000), Pimenta, e Lima (2002), Prada (1997), Silva (2009), Tecchio, Rissi, Cunha, e Nakayama (2010).

Contudo, o estudo apresentou que o comportamento de liderança engloba diversas funções relacionadas com o estruturar, distribuir funções, orientar, coordenar, controlar, motivar, elogiar, tendo como garantia o desenvolvimento do capital humano, hoje não se deve firmar a acção de liderança somente na punição, mas sim no reforçar os aspectos falhados, alinha os distanciamento dos resultados, somente assim o papel da liderança no desenvolvimento das organizações de Ensino Superior, trará melhorias no processo académico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo, apresentou embasamentos teóricos de transformação social, académico e científica, o que permitiu saber que o papel da liderança no desenvolvimento das organizações de Ensino Superior é indispensável, foi um realizado à comunidade académica do ISIA e ISPK – 2025/2026.

O artigo apresentou dois momentos, o primeiro foi teórico que se prendeu em apresentar o referencial teórico e o segundo a parte prática baseada na apresentação, apresentação e discussão dos resultados, onde, viu-se que 90% entende que os efeitos de lideranças activas, o desenvolvimento organizacional e a satisfação no local de trabalho.

Portanto, o estudo apelou no sentido de as organizações transformarem os seus fracos em sucesso, para isso precisam ter em consideração a planificação, a prevenção de erros académicos, a orientação, direcção e a verificação dos resultados académicos, pois, não basta conhecer os pontos fracos das instituições, é necessário transformá-los em positivos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, A. S. V. **Estilo de liderança da líder do conselho executivo das organizações**. Universidade da Madeira: Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação na área de Administração Educacional. Departamento de Ciências da Educação, 2009.
- ALVES, B. C. P. e PRADO, v. J. P. **Entre o legado das organizações e relações humanas e as ideias originais de Elton Mayo**. Rio de Janeiro, 2011.
- ANDRADE, R. O. B. e AMBONI, N. **Estratégias de gestão: processos e funções do administrador**. Rio de Janeiro: Ed. Elsevier, 2010.
- ANÓNIMO. **Diferença entre liderança formal e informal**. 2014. Disponível em <http://ehow.com.br/conhecimento>. Acessado em 27/07/2022.
- ANÓNIMO, **Quem é líder formal e informal**. 2014. Disponível em <http://www.gigaconteudo.com>. Acessado em 27/07/2023.
- BARATA, M. M. S. C. **Gestão e administração das organizações: Do modelo liceal à atualidade**. Universidade Portucalense Infante D. Henrique: Dissertação de Mestrado em Administração e Planificação da Educação, 2007.
- BARRACHO, C. **Liderança em contexto organizacional**. Lisboa: Escolar Editora, 2012.
- BASTOS, M. A. S. B. **Liderança e Gênero: Um estudo de caso na Universidade Federal de Minas Gerais**. Fundação Cultural Doutor Pedro Leopoldo: Dissertação de Mestrado Profissional em Administração., 2013.
- BENTO, A. V. **Os estilos de liderança dos líderes**. Ed. Universidade Aveiro, 2008.
- CABRAL, M. S. N., SOUSA, M. T. C., e NASCIMENTO, A. F. D. **Estilos de liderança no contexto da gestão organizacional democrática: algumas apreciações**. Signos, 2016.
- CHIAVENATO, I. **Administração: Teoria, processo e prática**. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- COLTRO, A. **A escola das relações humanas**. Universidade de São Paulo. Escola Superior de Agricultura. Piracicaba: Luz de Queiroz, 2005.
- DELGADO, C. S. **Associação entre estilos de liderança, comportamentos de civismo nas organizações e satisfação no trabalho**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2013.
- FERNANDES, E. M. L. **Os líderes enquanto professores da colectividade**. Instituto de Educação, Universidade do Minho: Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação (área de especialização em Desenvolvimento Curricular e Inovação Educativa), 2013.
- FRIEDRISH, T. L. e WEBER, M. A. **Gestão de conflitos: transformando conflitos organizacionais em oportunidades**. Conselho Regional de Administração. Rio Grande do Sul, 2014. Disponível em: https://scholar.google.com/scholar?hl=ptBR&as_sdt=0,5&q. Acessado em 27/03/2023.
- GOLMAN, D. **Novos líderes a inteligência emocional nas organizações**. 1ª Ed. Lisboa: Ed. Gradiva, 2002.
- GÓMEZ, E. (2008). **Liderança Ética**. Editora Academia de Inteligência, 2ª Ed. São Paulo.
- GONÇALVES, M. N. C. **Estilos de liderança: um estudo de auto-percepção de enfermeiros gestores**. S/L: S/Ed., 2008.
- GUIOMAR, A. S. B. **Relação entre estilos de liderança transformacional, transaccional e Laissez-Faire e o comportamento organizacional**. 2010. Disponível em: <http://www.univates.br/revista/index.php/signo/article/view/8000>. Acessado em 27/07/2023.

MAXWELL, J. C. (2007). **As 21 irrefutáveis leis da liderança:** siga estas leis que as pessoas o sigam. Lisboa; Thomas Nelson, 2007.

MOREIRA, M. **Teorias de Aprendizagem nas organizações.** São Paulo: EPU, 2006.

NÓVOA, A. (Formação de líder organizacional. In Nóvoa, A. (coord.). **Os professores e sua formação.** Lisboa: Dom Quixote, 1997.

PENIN, S.T.S. e VIEIRA, S.L. **Gestão das organizações:** desafios a enfrentar. Rio de Janeiro, 2007.

PERRENOUD, P. **Dez novas competências para ensinar o líder.** Porto Alegre: Artmed, 2000.

PIMENTA, S. G. e LIMA, A.G.C. **O líder.** Porto Alegre: Artmed, 2002.

PRADA, L. E. A. **Formação do líder com a participação do liderado.** Taubaté; Cabral Editora Universitária, 1997.

PRODANOV, C. C., e FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2ª Ed. Rio Grande do Sul: Universidade de FEEVAL, 2013.

SILVA, F. M. **O poder das lideranças informais nas organizações.** Webartigos.com, 2009. Disponível em <http://www.webartigos.com/artigos/o-poder-das-liderancas-informaisnas-organizacoes/29280/#ixzz4Q5EPZI6x>, Acessada em 27/07/2023.

TECCHIO, E. L., Nunes, T. S., RISSI, M., CUNHA, C. J. C. A., NAKAYAMA, M. K. **Liderança transformacional em processos de tutoria:** a identificação do estilo de liderança de orientadores de tutoria. CINTED-UFRGS-Novas Tecnologias da Educação, 2010.



<https://doi.org/10.52078/2675-2573.rpe.65>



COORDENAÇÃO:

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

AUTORES(AS):

- Adão Pacheco Valentim e Domingos F. Cassuende Lucunde
- Ana Claudia Souza Silva
- Angelino Wambo Tchaluele e Walter Albino António Sassoma
- Antonia Elcinda Alves Rodrigues
- Augusto Hudson Simeão
- Augusto Hudson Simeão
- Capuma E. Eduardo, Daniel T. Luciano e Wilson V. Gomes Anilba
- Chiquito Afonso F. Domingos e Gouveia de Oliveira N. da Silva
- Cipriano de Jesus Plácido da Silva
- Constantino João Manuel
- Daniel Cordeiro
- Daniela dos Santos Magalhães
- Denise Teixeira Santos Menezes
- Diego Agostinho Dynczuki
- Edson da Conceição Graça e Rogério Agrey
- Emanuel Ramos Barra
- Glaucimer Silva Batista de Almeida
- Jennyfer Christiane Barboza de Jesus
- Jordânia de Brito
- João Miranda Tumba
- Julieta Elisa André Panzo Tchitungo
- Lilian Silvana Minho Zanetta
- Lusilene da Rocha Alves
- Luzia Feijó Sebastião e Constantino João Manuel
- Madalena Nascente Cardoso João
- Manuel António da Silva Lemos e Constantino João Manuel
- Manuel Francisco Neto
- Marcelo Santos de Mascarenhas
- Maria Teresa da Costa Garcia e Constantino João Manuel
- Moizes Antonio dos Santos
- Sandra Horacio
- Santos Filipe
- Sebastião Alcino Gonçalves
- Simone Gomes de Macêdo Miranda Silva Ferreira
- Solange Aparecida Silva
- Suellen Vidal Araújo da Silva
- Viviane Marcia Santos de Mascarenhas

Indexadores:



Parceiros:



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres

