

Revista **1ª EVOLUÇÃO**

Brasil - Angola



INSPIRAÇÃO E DEDICAÇÃO
O Legado dos Professores e Professoras



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

<https://primeiraevolucao.com.br>



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

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

Coordenação editorial:

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

Coordenação editorial (Angola):

Manuel Francisco Neto
Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco

Com. de Avaliação e Leitura:

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

Bibliotecária:

Patrícia Martins da Silva Rede

Colunistas:

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

Web-edição:

T.I. Lee Anthony Medrado

Contatos

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

Imagens, fotos, vetores etc:

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

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

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

Bibliografia

Publicação contínua desde 2020.

Bimestral

e-ISSN 2675-2573

Disponível apenas online.

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

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

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

CDD 22. ed. 370.5

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

Em parceria com:



São Paulo | 2025

Publicada no Brasil por:

Livro Alternativo
www.livroalterntaivo.com.br
CNPJ: 28.657. 494/0001-09

05 EDITORIAL

Antonio R P Medrado

06 Catalog'Art; Naveg'Ações de Estudantes

Isac Chateaneuf

08 Ciência, Tecnologia & Sociedade

Adeilson Batista Lins

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

Mirella Clerici

12 Entre linhas e lousas

Bianca de Assis Pirahy e Leticia Nascimento de Oliveira

14 POIESIS

ARTIGOS

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

**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



O LEGADO DO LÍDER NAS ORGANIZAÇÕES

EDSON DA CONCEIÇÃO GRAÇA¹

RESUMO

Este artigo, apresenta uma visão de dualidade científica, pois considera o conhecimento sistematizado e o activo, servindo de uma base lógica de inovação metodológica ao descrever uma personagem explícita em termos de liderança criativa, sem dificuldades em termos de eloquência e sem dificuldade no quesito comunicação, assim são as características de um exímio líder, trazendo para organização, técnicas de transformação individual e grupal, daí a temática “o legado do líder nas organizações empresariais.” Sabe-se de longe e de perto, que o maior líder de todos os tempos para qualquer organização é aquele que deixa sua marca institucional, pois, fala-se isso nas grandes ideias teóricas de instituição e gestão de capital humano, bem como nas teorias das organizações e teorias administrativas, porque o seu legado perpassa além da organização. Neste sentido, o objeto de estudo centrou-se nas práticas de liderança organizacional tais como: administração pública, empresas, escolas, citando apenas essas e com maior ênfase às empresas, sendo que essas instituições precisam de líderes transformacionais, os que elevam os seus liderados. Quanto a parte metodológica, a abordagem destacou a pesquisa quantitativa, já os procedimentos de pesquisa foram bibliográficos. Entretanto, os resultados do estudo destacaram que: o líder deve formar outros líderes para o progresso da organização; a liderança transformacional deve ser um dos princípios do líder; o líder deve ter conhecimento das valências e dificuldades dos seus liderados; a liderança deve ter como prioridade a aprendizagem; por fim, a liderança deve ser uma arte de agrupar pessoas e não de separá-las.

Palavras-chave: Legado; Líder; Liderança; Organização.

INTRODUÇÃO

Num mundo de grandes mudanças, precisa-se de líderes que inovam, transformam e criam ações para os resultados positivos, até porque qualquer organização que se preze em buscar e edificar o capital humano, também deve ter líderes de facto. Daí, abordar sobre a temática “o legado do líder nas organizações empresariais, é imperioso.

Segundo Robbins (2015, p.3) bons líderes devem “possuir boas habilidades interpessoais, ou habilidades para lidar com

gente. Pois, ter habilidades interpessoais competentes é cada vez mais essencial para as organizações.” Neste contexto, precisa-se falar de inovação, transformação e criação de ações que garantam bons resultados no processo organizacional, assim falar-se-á de líderes que marcam seus liderados. No entanto, é necessário saber que independentemente das várias situações vivenciadas durante o seu processo de liderança o líder precisa ser destemido, participativo e inclusivo. Marcando assim, o processo histórico de ser um líder de facto, hoje, os líderes das organizações,

¹ Mestre em Gestão de Recursos Humanos pelo Instituto Superior Politécnico de Kanganjo. 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 e Mentor Social. Tel.: 925233238
Email: edsongraca2016@gmail.com

principalmente empresariais devem potencializar-se e optarem por mudanças institucionais. Assim sendo, existem algumas dimensões do líder, a saber: que respeita o processo de liderança; que gera resultados de forma assertiva e, que orienta para os resultados. Daí ser mais do que importante a descrição de diretrizes de atuação dos funcionários, colaboradores, estudantes e até mesmo dos investigadores. Sendo, o líder um gestor de capital humano atuante, marca de que maneira os séculos já idos e os por vir, não vão tratar de um líder como não sendo um ser humano digno de reconhecimento, com uma liderança imensurável, também o líder deve estar acrescentado de deveres e obrigações do extenso processo de liderança, pois em nenhuma área de estudo de líderes e liderança organizacional aceita.

Assim, percebe-se que o líder não pode buscar somente os processos burocráticos da organização, mas sim deve atentar-se num modelo assertivo no âmbito da sua liderança, onde busca-se reflexões profundas e a sua posição no processo de tomada de decisão deve ter em conta cinco ângulos, a saber: assertividade, verticalidade, coerência, honestidade e humanização, a fim de impactar diretamente os seus liderados e transformar a organização num lugar de aceitação das diferenças e cooperação institucional, pois um líder ativo que assim procede transforma toda uma organização.

Como se vê nos escritos de Graça (2025) ao abordar sobre aprendizagem organizacional” utilizando o método comparativo para descrever o desenvolvimento empresarial, o líder deve buscar edificar sua organização não em alguns momentos, mas em todos, deve aprender a servir seus superiores e seus liderados, como aponta o pensamento de cumprimento de normas de liderança assertiva.

Neste contexto, o artigo tem como objetivo geral refletir sobre a influência do legado do líder nas organizações empresariais. Ainda, o artigo apresenta uma nova matriz em

termos de fazer ciência, buscando uma forma comparativa entre o espaço administrativo e o de gestão de pessoas, sendo justificável por quatro essenciais motivos, a saber: acadêmico, social, profissional e pessoal. A justificativa acadêmica, por fundamentar-se na inovação científica, isso através da técnica de comparação entre elementos descritos na administração pública e na gestão de pessoas, aspectos esses desenvolvidos pela ciência, onde o apoio da ciência consolida-se numa visão “técnica” o que permite entender que a sabedoria do líder passa pelo processo de mudança e desenvolvimento das organizações, assim o autor deste artigo pretende contribuir com uma nova versão de dualidade (conhecimento científico sistêmico e científico ativo). Social, porque boas lideranças transformam pessoas e os indivíduos são indispensáveis para o andamento social, onde o ser humano é um agente de mudança de si mesmo e dos outros. Quanto, a justificativa, profissional assenta-se na transformação do capital humano nas organizações, porque uma liderança ativa permite maior produtividade organizacional e qualquer um profissional deve buscar ferramentas que o habilitem a crescer profissionalmente e o estilo o tipo de liderança é importantíssimo. Relativamente, a quarta e última justificativa que é a pessoal, porque exerce quase sempre funções de liderança, quanto gestor de empresa, docência, mentoria social, também é líder de vários movimentos jovens em termos sociais, onde em todos campos que participa tem vivenciado resultados negativos no processo de liderar, daí o interesse em apresentar um modelo de líder para as organizações empresariais.

No tocante, a problemática ou simplesmente o problema, foi concebido dos processos de liderança nas organizações, sejam elas de ensino, administração pública, empresariais ou até mesmo hospitalares, onde é notável o despreparo teórico, prático, técnico e científico, por parte de certos líderes que não buscam atualizações práticas e científicas, tudo por conta de não terem um modelo de liderança de facto, também pode-se considerar um

problema a questão de não direcionamento para o legado, pois alguns líderes esquecem que o grande intelecto não é feito de critérios negativos, sentimentos obsessivos, reflexões insignificantes, mas deve prever as ações concretas cheias de produtividade, sendo que uma pessoa pensa e a lógica é a razão do pensamento, então, a liderança deve convergir com o comportamento, para que seja uma garantia simétrica de uma mente destemida, porque um comportamento pode definir uma personalidade e uma personalidade definir uma pessoa. Daí, destacar que a falta de conhecimento dos princípios técnicos e científicos, faz desviar dos métodos, das estratégias, técnicas e concepções assertivas de liderança, o que dificulta toda ação do líder para com os liderados.

Diante dos problemas apresentados nos trechos acima, é possível notar que o processo de liderança, precisa de muitas melhorias, a saber: formação de qualidade dos líderes, definições de estratégias assertivas para liderar, problemas de comunicação ao liderar, seguir e optar pela liderança com legado. Neste sentido, foram levantadas as seguintes questões científicas:

1. Qual é o significado do legado do líder nas organizações empresariais?
2. Como ser um líder de facto?
 - a). É verdade que o legado do líder, transforma as organizações empresariais?
 - b). Será que as organizações precisam de um modelo de liderança assertivo?

Do ponto de vista teórico para responder as questões do problema a técnica de dualidade científica apresentada aqui neste artigo definiu os seguintes objetivos a curto prazo, conhecidos como sendo específicos:

- Fundamentar as teorias de liderança;
- Identificar as características de liderança assertiva, apoiando-se no legado do líder nas organizações empresariais;
- Descrever as principais ações do líder de facto;
- Apresentar técnicas e princípios que ajudam na melhoria das práticas de liderança nas organizações.

Após, a apresentação dos objetivos norteadores da investigação, é possível dizer que

é urgente que se reflita sobre as práticas de liderança nas organizações, por ser uma temática atual e atuante em termos de desenvolvimento das instituições, porque deve-se rever o processo transformacional das organizações, onde os líderes empresariais, escolares, hospitalares, políticos e sociais buscam atuar de acordo com o modelo assertivo de liderança. Também, o tema apresenta duas formas a primeira é a técnica e a segunda a prática, o que possibilita cientificidade que se referem as ações intelectuais e, sejam direcionados às grandes possibilidades de mudança organizacional. Outrossim, a temática apresenta que é possível unir uma ideia científica apoiando-se na teoria, o que congrega procedimentos técnicos e práticos.

FUNDAMENTAÇÃO HISTÓRICA

É verdade que o homem evolui nas variadas formas de viver, assim procura crescer em termos institucional, também melhorou na forma de liderar as organizações, em recursos humanos aceita-se a ideia de que os momentos da vida organizacional, são também históricos. Entretanto, o legado do líder nas organizações empresariais é fundamentado nas histórias da administração pública e das organizações nos seus variados sectores. No contexto organizacional, diz-se que, pois, embora na Grécia antiga ter existido vários legados mitológicos, o do líder representa uma maior expressão de liderança empresarial.

Segundo Gaspar e Diogo em Sociologia da Educação e Administração Escolar (2010, p.29), "autores como Taylor, Henri Fayol, Peter Drucker," Chiavenato e outros da atualidade em termos de estudos organizacionais, "tiveram a preocupação de encontrar o caminho mais eficaz da gestão, sendo o seu enfoque eminentemente prescritivo e normativo," assim as lideranças atuais podem e "devem adoptar os modelos de gestão organizacional, preocupar-se sobretudo com a eficácia e garantir os processos técnicos dos gestores," conforme os modelos organizacionais.

Entretanto, o século XX e XXI é dominado pela evolução organizacional que marca em todas as direções a perspectivas de liderança que devem ser assertivas, concreta, independente, com propósito transformacional e normativa, como faz perceber Gaspar e Diogo (2010). Assim, o líder na organização deve buscar e estruturar critérios de progresso institucional para o desenvolvimento do ambiente organizacional.

CONCEITOS E DETERMINAÇÃO CIENTÍFICA SOBRE LEGADO, LÍDER, LIDERANÇA E ORGANIZAÇÃO

Num século de transformações administrativas, institucionais e organizacionais, a liderança é um elemento ativo para criatividade, inovação, posicionamento técnico e científico. Assim, precisa-se saber sobre:

a) **Legado:** É capacidade que o líder possui em deixar marcas indeléveis na vida dos seus liderados, eles se espelham no seu líder em todos os domínios quer cognitivo, afetivo e psicomotor, assim, entende-se que o líder passa a ser a maior inspiração de discipulado, segundo Chiavenato (2009).

b) **Líder:** Segundo Ribeiro (2016), o líder é uma pessoa capaz de transformar resultados negativos em positivos, então, deve ser fonte de mudança organizacional. Neste sentido, o líder é uma pessoa com capacidades organizacionais.

c) **Liderança:** Ribeiro (2016, p.68), ao enfatizar sobre liderança em teorias da administração, destaca que:

Liderança é a característica que se espera do líder que deve ser demonstrada na condução do processo produtivo, por meio do envolvimento e do aproveitamento pleno da criatividade do grupo a ele subordinado de modo a alcançar a satisfação de todos.

d) **Organização:** Para Bernard (1971) apud Chiavenato (2009, p.16) “uma organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas.” Assim, “a cooperação entre eles é essencial para a existência da organização.” Neste sentido, “uma organização somente existe quando, há pessoas capazes de se comunicarem; a contribuir com ação, a fim de cumprirem um propósito comum.”

Organização é entendida como um conjunto integrado e articulado de competências “sempre atualizadas e prontas para serem aplicadas a qualquer oportunidade que surja” (Chiavenato, 2009, p.11).

Portanto, devem existir três pilares de segmentos institucionais para uma liderança em altura e capaz de transformar a organização, sendo o legado, o líder e a liderança.

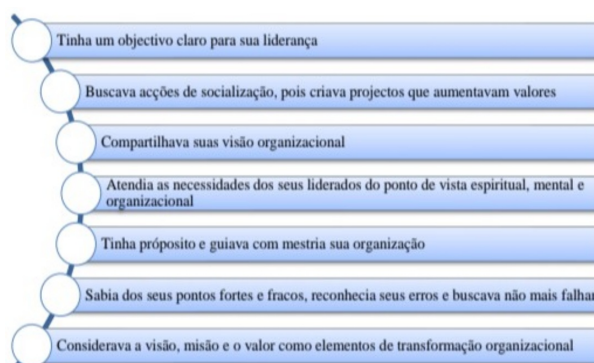
FUNDAMENTOS DE LIDERANÇA E LEGADO

Hoje, é sabido que as organizações para se manterem estáveis dentro do mercado competitivo nas áreas e segmentos que atuam, elas precisam ter uma liderança à altura e capaz de cumprir e fazer cumprir a missão, cabe ao líder com toda sua criatividade liderar o grupo (equipa) e incentivá-los para um melhor desempenho levá-los rumo ao sucesso organizacional.

Segundo Ribeiro (2016, p.68), atualmente as áreas de administração e gestão de pessoas, “ocupam-se “bastante em estudar a liderança e a forma como é exercida, a fim de existir um legado organizacional.” Grifo nosso

Como se vê na vida histórica de Moisés, é necessário que no exercício da liderança o líder tenha como ponto o aspecto revolucionário, para tal durante o “processo precisa ter em conta a avaliação de sua liderança,” porque o legado consiste em processos relativamente claros, como faz saber Blake (2018, p.13) em 7 princípios do líder revolucionário, a liderança deve ser de facto marcante, a fim de obter maior legado organizacional, para isso, precisa onde apresentar as seguintes características:

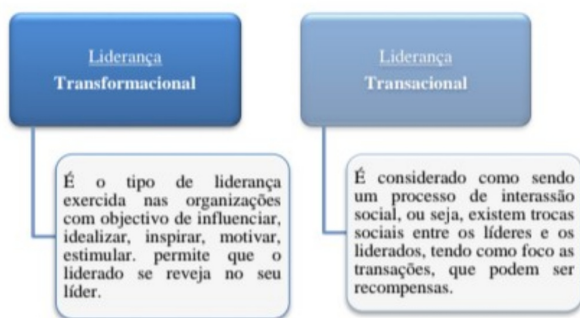
Figura 1 - 7 características da liderança revolucionária



Fonte: Blake (2018).

Como se viu na figura, a liderança não deve ser simplesmente institucional, porque os liderados são seres humanos com ações físicas, mental, emocional e espiritualmente ativas, daí ser necessário pensar nas prioridades, na execução das tarefas, projetos e saber que o líder transformacional é aquele que reconhece que o único meio de transformação dos seus liderados e ele mesmo. No entanto, existem dois modelos de liderança revolucionária, como se vê abaixo:

Figura 2 - Modelos de liderança revolucionária



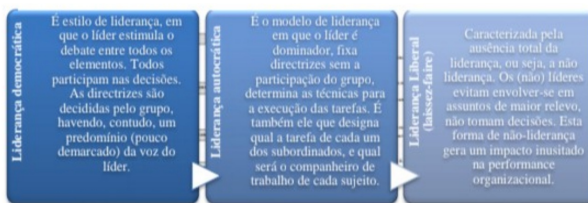
Fonte: Ribeiro (2016) e Blake (2018).

Como se viu, para que haja transformação organizacional o líder deve possuir habilidades de liderança, apresentando assim dois modelos revolucionários a transformação organizacional e a transformação transacional.

TIPOLOGIA DE LIDERANÇA NA PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL E SUAS FUNÇÕES

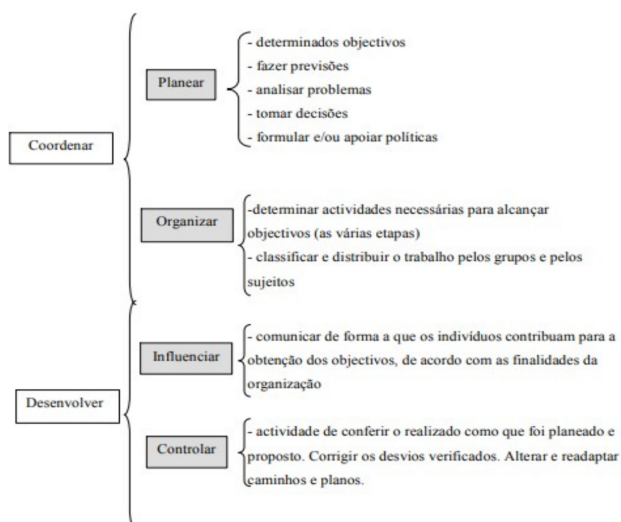
Uma boa liderança é exercida sobre o conhecimento teológico e científico, porque líderes que conhecem as suas funções e andam de acordo com os princípios institucionais, transformam pessoas e garantem o sucesso da organização. Assim, existem três mais conhecidos tipos de lideranças exercidas durante o percurso de liderança organizacional.

Para Ribeiro (2016, p.70) os mais conhecidos tipos de liderança organizacional, são: liderança democrática, liderança autocrática e liderança Liberal (laissez-faire).



Fonte: Ribeiro (2016).

Quando o líder, é aquele que sabe utilizar os três tipos de liderança apresenta melhores resultados organizacionais, gerenciando assim os aspectos emocionais, mentais e outros campos de atuação do liderado. Mas, para que o líder conheça os campos de atuação dos liderados, precisa antes saber as suas funções, conforme estabelecem Robbins, Decenzo e Wolter (2014), nas seguintes ações:



Fonte: Robbins, Decenzo e Wolter (2014).

Contudo, viu-se neste subtema que o legado deve fazer do líder alguém com um currículo de liderança conduzido por grandes virtudes, o que catapulta para um legado histórico tanto nos meados trabalhisco, como na administração e gestão de pessoas, tudo por conta da sua capacidade de aplicar os três tipos de liderança independentemente da situação e o local. Também, ficou claro que o bom uso dos princípios de liderança, permite referência de que é possível ser um líder democrática, líder autocrática e líder liberal (laissez-faire).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como se viu durante todo artigo, a apresentação fincou-se numa abordagem qualitativa e quantitativa, com um propósito de dualidade, pois se apropriou de dois campos do conhecimento, sendo esses teóricos e práticos, com os objetivos de pesquisas descritivas, exploratórias e explicativas, tendo como base a técnica de inquérito por questionário, observação dirigida e entrevista múltiplas, critérios estes que foram fundamentados por Zassala (2015) e Nkuansambu (2018).

Ainda, no contexto metodológico, isso quanto aos procedimentos de pesquisa, utilizou-se um estudo de campo e a pesquisa bibliográfica.

No quesito, universo populacional e amostragem contou com a participação de 200 pessoas dando um total percentual de 100% de representatividade, onde os participantes da pesquisa científica foram crentes, estudantes, investigadores, teólogos, gestores académicos (universitários) e docentes universitários de diversas áreas das ciências sociais e humanas, todos munícipes do Calumbo, bairro Zango, sendo parte geográfica da nova província do Icolo e Bengo, importa de destacar que a investigação foi feita em algumas igrejas e instituições de ensino superior, conforme se descreve na análise e interpretação das tabelas apresentadas e explícita abaixo:

Tabela 1: Caracterização do perfil dos participantes

Variáveis	Frequência	%
Género		
Feminino	80	40
Masculino	120	60
Faixa etária		
18 – 26	100	50
27 – 34	50	25
35 – 42	27	13,5
+ 43	23	11,5
Nível de escolaridade		
Técnico médio	123	61,5
Licenciado	70	35
Mestre	4	2
PhD	3	1,5
Função		
Estudante	99	49,5
Docente	7	3,5
Investigador	5	2,5
Gestores universitários	3	1,5
Munícipes	80	40
Coordenadores de grupos	7	3,5

Fonte: Dados dos inquiridos (2025).

Por se tratar de uma investigação inovadora tratou-se os dados dos inqueridos cuidadosamente tendo em conta as afirmações das ideias apresentadas que foram correspondentes ao estudo, ficando assim: quanto ao género destaque foi para o masculino com 60% de representação da variável. Na variável de estudo ligada a faixa etária, a pesquisa apresentou maioria relevância aos jovens que têm a idade compreendida dos 18-26 anos de idade com 50% de representatividade. Ainda, nas variáveis de estudo quanto ao nível de escolaridade destaque recai para os técnicos médios com 61,5%. Relativamente, ao número de representação da função, existe um ligeiro equilíbrio entre a maioria dos inqueridos com 49,5% sendo estes os estudantes e crentes em segundo lugar com uma representatividade de 40%.

Na parte prática do estudo vivenciou-se a importância de serem definidas numa investigação as variáveis de estudo, pois delas procedem a concretização técnica de qualquer abordagem, onde as variáveis independentes foram quatro, a saber: género, faixa etária, nível de escolaridade e função, o que permitiu recolher e aferir os dados científicos.

Tabela 2: Questões apresentadas e analisadas

Questões	Opções	f	%
1. Qual é o significado do legado do líder nas organizações empresariais?	Transformacional	150	75
	Positivo	50	25
	Negativo	0	0
2. Quais são as formas de transmissão de conhecimento?	Ser assertivo nas tomadas de decisões e fazer valer a humanização	50	25
	Ter verticalidade e coerência	75	35,5
	Ter a honestidade como parte do seu modelo de liderança	75	35,5
2. a) É verdade que o legado do líder, transforma as organizações empresariais?	Sim	200	100
	Não	0	0
	Sem resposta	0	0
2. b) Será que as organizações precisam de um modelo de liderança assertivo?	Sempre	200	100
	Talvez	0	0
	Nem sempre	0	0
Total		200	100

Fonte: Dados do inquérito aos docentes (2025).

Na tabela acima são apresentadas as questões norteadoras da pesquisa, também conhecidas como questões científicas ou

perguntas de partida. Neste sentido, foram utilizadas várias técnicas de pesquisa e um instrumento de recolha de dados, sendo as interpretações apresentadas a seguir:

Importa destacar que a questão número um descreve e considera o significado transformacional do legado do líder nas organizações empresariais. Assim, para maior resultado a organização deve adoptar um modelo assertivo de liderança, apoiando-se no processo de transformação do capital humano apresentado pela gestão de pessoas.

Num segundo momento, fez a análise da questão número dois, onde viu-se que as organizações precisam de um modelo de liderança assertivo, daí buscar critérios de melhoria na liderança, tais como; verdade institucional, inovação na distribuição de papéis ou funções e criação de um plano de desenvolvimento organizacional. Quanto as alíneas, a) e b), viu-se que: é verdade que o legado do líder nas organizações empresariais transforma as organizações e que as organizações precisam de um modelo de liderança assertivo. Nestes termos, Arsénio (2021, p.31) destaca que:

Para que haja coerência na atuação de todos os membros de uma determinada organização, é necessário que os objetivos operacionais sejam desenvolvidos para prosseguir os objetivos táticos e que estes, por sua vez, sejam adequados à prossecução dos objetivos estratégicos, assim, os objetivos devem estar associados a alguns planos, políticas, regras e procedimentos. Grifo nosso

Portanto, o líder deve visar estratégias, planos, ações, políticas, e critérios de se formar outros líderes para o progresso da organização; a liderança transformacional deve ser um dos princípios do líder; o líder deve ter conhecimento das valências e dificuldades dos seus liderados; a liderança deve ter como prioridade a aprendizagem; por fim, a liderança deve ser uma arte de agrupar pessoas e não de separá-las.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo, fica evidente que é possível

relacionar o técnico ao científico, desde que o conhecimento seja a principal razão, onde as organizações ao adaptarem um modelo de liderança, que muito são apresentados nos estudos da administração pública, pode-se sim afirmar ou destacar que bem utilizadas ajudam a transformar os liderados em futuros líderes e líderes de sucesso, pois é necessário que se explore o melhor dos recursos humanos, sendo o processo de transformação organizacional marcada de aplicação de um plano de desenvolvimento.

O legado do líder nas organizações empresariais, apresenta as razões de o consideram, maior líder de toda história da humanidade, pois fala-se sobre seus princípios de liderança nas grandes ideias da administração e da gestão de capital humano, porque o seu legado perpassa além do teológico e encontra um lugar cimeiro nas teorias da gestão de pessoas.

Na dimensão prática, foram respondidas todas questões científicas, ficando assim validada como pesquisa científica. Ademais, foram alcançados todos os objetivos do estudo desde o geral aos específicos, pois fundamentou-se sobre as teorias de liderança, identificou-se as características de liderança assertiva, apoiando-se no legado do líder. Por fim, descreveu-se as principais ações do líder de facto e apresentou-se as técnicas científicas que ajudam na melhoria das práticas de liderança nas organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARSÉNIO, D. Gestão de recursos humanos: desafios do século XXI. 1ª ed. Luanda. Monográfica, 2021.
- BLANE, H. 7 Princípios do líder revolucionário: como desenvolver seu potencial para obter sucesso nos negócios. São Paulo. Universos dos livros, 2018.
- CHIAVENATO, I. Administração de recursos humanos. 7ª ed. São Paulo. Manole, 2009.
- _____. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. 7ª ed. São Paulo. Manole, 2009.
- GASPAR, P. e DIOGO, F. Sociologia da Educação e Administração Escolar. Luanda. Plural Editora, 2010.
- GRAÇA, E.C. Aprendizagem organizacional como garantia do desenvolvimento dos recursos humanos das empresas. São Paulo. 1ª Evolução, 2025.
- NKUANSAMBU, A. Metodologia de Investigação científica. 1ª ed. Luanda. Rubricart, 2018.
- RIBEIRO, A. L. Teorias da administração. 3ª ed. São Paulo. Saraiva, 2016.



ROBBINS, S. P. Lidere e inspire: a verdade sobre a gestão de pessoas. São Paulo. Saraiva, 2015.

ZASSALA, C. Iniciação à Pesquisa Científica, 3ª ed. Angola. Luanda Sul. Mayamba Editora, 2015.



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



COORDENAÇÃO:

Prof. Dr. Manuel Francisco Neto

Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco

Profa. Esp. Vilma Maria da Silva

AUTORES(AS):

Adão Pacheco Valentim

Adriana Pereira Santos da Silva

Ana Maria Dainauskas Soares

Ana Paula Martins de Sousa

Angélica Rodrigues Valentim

António Paulo Panzo

Bianca de Assis Pirahy

Celso Suzana e

Dorivaldo da Graça Guedes Tavares

Claudinei Martins de Almeida

Edson da Conceição Graça

Eduardo Samogy Gloria

Elaine Santos do Nascimento

Elineide Maria dos Santos

Elsa Jaime Parente Agostinho e

Elisabete Filipe Campos

Filomena Cassinda Loló

Fortuna Neto Figueiredo Vitangui

Girlene Nascimento da Silva Mantovani

Ingrid da Silva Cavalcante de Paula

Isac dos Santos Pereira

Joice de Andrade Silva

Josefa Bezerra de Meneses

Leandro de Almeida Oliveira

Luciane de Jesus Mineiro de Lima

Luísa Vunge Panzo

Maria Benigna dos Paxe

Marcelina dos Anjos Gaspar

Marcelo Cunha

Maria Aparecida Armandilha Nunes

Raimundo Kumbo Gomes

Renata da Costa Braz

Rosemeire Santos de Deus Lopes

Sebastião Mpasi Ngombo

Tânia Maria Pereira Castro

Indexadores:



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres



Platform & workflow by OJS / PKP

Parceiros:

