

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 Quinjango (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.livroalternaivo.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 ESTRUCTURAL: 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 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



POLÍTICAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO COMO FACTOR DE DESENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS (CASO A EMPRESA UNITEL NO MUNICÍPIO DE NEGAGE - UÍGE)

SEBASTIÃO MPASI NGOMBO¹

RESUMO

Falar de avaliação de desempenho na verdade é falar do desenvolvimento das empresas, pois, há uma grande relação entre gestão de avaliação e os factores crescimento das empresas, importa destacar que objetivo principal deste artigo é analisar as políticas de avaliação de desempenho como factor de desenvolvimento das empresas, nestes termos, é necessário buscar na organização uma gestão de avaliação de desempenho eficaz. Na seguinte pesquisa fez-se a seguinte pergunta científica: Que importância têm as políticas de avaliação de desempenho no desenvolvimento das empresas?. No entanto, se viu mais do que importante abordar sobre o tema “políticas de avaliação de desempenho como fator de desenvolvimento das empresas,” visto que essas a avaliação de desempenho gera resultados satisfatórios no desenvolvimento laboral. Nestes termos, a pesquisa considerou a abordagem unicamente quantitativa, com auxílio da pesquisa bibliográfica nas técnicas de procedimentos científicos. Assim, os resultados do artigo foram: a avaliação de desempenho ajuda no crescimento das empresas; as políticas da avaliação de desempenho determinam o avanço ou recuo da empresa; os gestores de recursos humanos devem adotar as técnicas de avaliação de desempenho; uma empresa que avalia os seus colaboradores produz melhores resultados de produção e de venda; é necessário que haja dinâmicas empresariais, mas antes devem ser traçadas políticas de avaliação de desempenho que ajuda na qualidade laboral do grupo. Portanto, o estudo também destacou quão importante é a atuação empresarial da avaliação de desempenho.

Palavras-chave: Desenvolvimento das empresas; Políticas de avaliação de desempenho.

INTRODUÇÃO

Como se vê nas mudanças dos grupos, a avaliação de desempenho é um fator de desenvolvimento empresarial, porque serve de garantia de qualidade organizacional, ajudando nas tomadas de decisões. Então, é relevante abordar sobre as “políticas de avaliação de desempenho como fator de desenvolvimento das empresas.”

Graça (2025) de um modo sutil aborda numa perspetiva direcionada sobre a aprendizagem organizacional, fazendo compreender em linhas interligadas que a avaliação de desempenho é um catalizador de qualidade empresarial, nela reside os processos de melhorias institucional. Entretanto, ter conhecimento sobre o impacto da avaliação, sua aplicabilidade é de extrema importância e

¹ Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pelo Instituto Superior Politécnico de Kanganjo. - Licenciado em Ciências da Educação pelo ISCED-Uíge. Gestor escolar e profissional sênior do Ministério da Educação no Uíge
E-mail: sebastiaoongombo62@gmail.com

fundamental para garantir a discussão técnico-científico. Por outro lado, a conectividade laboral permite evolução das empresas.

Também, as empresas precisam da avaliação para ter maiores resultados sobre a evolução do sector organizacional, pois é através dela que uma empresa pode medir o grau de contribuição e envolvimento dos colaboradores na determinação e execução de seus objectivos quer seja individual ou corporativo, conforme entendem Cunha, Rego & Cabral-Cardoso, 2018).

Sabe-se hoje, que num mundo capitalista e globalizado onde a produtividade e o lucro constituem um dos elementos fundamentais para justificar o número crescido de novas empresas, na obstante precisa-se sempre da avaliação, sendo mesmo a razão da existência das cooperações ou organizações (instituições de negócio). Ainda, pode-se aferir que a avaliação tem um grande impacto no desempenho das organizações no sentido de desenvolver de forma directa ou indirecta.

Assim sendo, a avaliação de desempenho contribui para o desenvolvimento das pessoas na organização e fortalece todo processo institucional no qual a empresa cresce e remunera, ao passo que, o colaborado vai provendo melhorias (Chiavenato (2016).

Com a chegada da geração tecnológica é visível também que os resultados da avaliação são fundamentais para o processo de tomada de decisões a respeito sobre possíveis promoções, aumento de salário e de carreira profissional. Diante disso, entende-se que a realização de uma avaliação de desempenho é fundamental de modos a obter resultados que permitam constatar se a forma objectiva da empresa está a ser seguida ou não. Assim sendo, surge a seguinte questão científica: **Que importância têm as políticas de avaliação de desempenho no desenvolvimento das empresas?**

Para responder à questão científica acima exposta, o estudo permitiu traçar dois objectivos norteadores, sendo um geral e três específicos, a saber: geral e específicos.

O objetivo geral é de analisar as políticas de avaliação de desempenho como fator de desenvolvimento das empresas. Ao passo que, objetivos específicos, são:

1. Caracterizar cientificamente as políticas de avaliação de desempenho e de desenvolvimento empresarial;
2. Descrever os princípios, as normas e os fundamentos de desenvolvimento organizacional, que ajudam na aplicação das políticas de avaliação de desempenho;
3. Apresentar ações de avaliação que impactam no desenvolvimento organizacional.

O crescimento nas organizações tem sido motivo de empenho por parte dos funcionários, pois entendem que avaliação de desempenho pode servir de caminho para conseguir outros cargos na empresa. Daí, pode-se considerar a avaliação como uma ferramenta de medicação de resultados, onde o fator contributo empresarial pode permitir crescimento na organização através das acções directa e indirecta dos funcionários. Assim, pode-se dizer que as políticas de avaliação do desempenho são justificáveis, pois por intermédio dela os directores, chefes de secção e gestores das organizações conseguem verificar o desenvolvimento organizacional. Também, o tema justifica-se na medida que o estudo sobre as políticas de avaliação de desempenho como fator de desenvolvimento das empresas garante maior abertura metodológica e discussões a nível técnico-científico. Articulando assim, o conhecimento académico com base no científico. Ao passo que, a segunda justificativa centra-se no desenvolvimento do sprofissional, a fim de existir melhoria no sector organizacional, onde os funcionários estejam ligados com avaliação de desempenho da empresa.

Para o presente estudo, delimitou-se a província do Uíge, concretamente as Agências da Unitel no segundo semestre de 2024-2025.

HISTÓRICO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Diferente do século XX, o século XXI é de transformação empresarial, mas uma gestão organizacional pode marcar as perspectivas

transformacional do grupo. Daí, a história apontar que a avaliação de desempenho teve maior destaque neste século vigente, onde percurso institucional é medido pela gestão de desempenho que utiliza a avaliação como elemento de desenvolvimento empresarial como remete Matos (2015).

Ainda, o autor supracitado, apegou-se nas ideias de muitos autores conceituados da gestão, para fazer saber que os objetivos da avaliação de desempenho são: proporcionar a igualdade de oportunidade aos colaboradores, dar retorno sobre o desempenho, propiciar crescimento, motivar e fazer com que os colaboradores se comprometam com a empresa (Matos, 2015).

DESCRIÇÃO DOS CONCEITOS DESENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS E POLÍTICAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Na verdade, existem vários conceitos ligados aos conceitos de desenvolvimento das empresas e políticas de avaliação de desempenho, tudo estando nas orientações de gestão do pessoal para avaliação empresarial, neste sentido, vai abaixo os termos conceituados:

a) Desenvolvimento das empresas: deve sempre ser a capacidade de crescimento financeiro, social, material e de produção das empresas, o que se resume nos ganhos da organização resultante das políticas de crescimento, segundo Câmara (2015).

b) Políticas de avaliação de desempenho: Segundo Chiavenato (2016), é um conjunto de princípios a serem seguidos para o desempenho empresarial, corresponde as ações integradas e articuladas que geram competências entre as oportunidade da empresa. Assim sendo, a avaliação de desempenho é:

uma apreciação sistemática do desempenho de cada ocupante no cargo, bem como de seu potencial de desenvolvimento. Toda avaliação é um processo para julgar ou estimular o valor, a excelência e as qualidades de uma pessoa. [...] É um meio que permite localizar problemas de supervisão e gerência, de integração da pessoa à organização, de adequação ao cargo

ocupado, de localizar possíveis dissonâncias, carências de treinamento e, consequentemente, estabelecer meios e programas para eliminar ou neutralizar tais problemas. Na verdade, a avaliação do desempenho constitui um poderoso meio de resolver problemas de desempenho e melhorar a qualidade do trabalho e a qualidade de vida nas organizações (Chiavenato, 2016, p.113).

Portanto, ficou claro nas ideias apresentadas que a avaliação de desempenho é arte das políticas empresariais, porque é impossível um sistema de avaliação sem antes existir as competências laborais, onde as empresas se apropriam das políticas de avaliação de desempenho para aperfeiçoarem suas atividades evitando erros e buscando soluções mais credíveis para organização.

1.2. IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Na atualidade, não existe uma área de gestão de recursos humanos que não prima pela avaliação de desempenho, até porque o crescimento das empresas depende diretamente do sistema de avaliação, para Ribeiro (2016, p.68), existe uma realidade da administração que se ocupa em avaliar pessoas, “a fim de existir desenvolvimento empresarial.”

Como se pode perceber acima, a avaliação do desempenho mede o potencial de desenvolvimento do colaborador, e proporciona um olhar crítico, verificando pontos fortes, pontos de melhoria, necessidade de treinamentos e acompanhamento, além de servir como base para cargos e salários, promoções entre outros.

Cunha, Rego & Cabral-Cardoso (2018), destacam que existem algumas características, a serem consideradas como passos importantes de avaliação de desempenho, a saber:

1. A avaliação de desempenho permite ao líder enxergar o que antes não estava sendo notado;
2. A avaliação de desempenho permite destacar os pontos positivos e negativos dos colaboradores durante a realização das atividades empresariais;

3. A avaliação de desempenho proporciona maior crescimento e melhor desenvolvimento em tarefas futuras na organização;

4. A avaliação de desempenho, garante soluções e práticas inovadoras que influenciam diretamente no processo de mudanças e alcance de resultados significativos da empresa.

Hoje, as organizações empresariais precisam de um sistema de avaliação atuante que busca formas viáveis de permitir o crescimento institucional, onde cada sistema de avaliação seja mesmo um mecanismo de mudança empresarial. Também, é importante que se considera a grandiosidade da avaliação de desempenho sendo um elemento impactante para o gerenciamento dos critérios empresariais. Neste sentido, a transformação organizacional é resultante da avaliação de desempenho que normalmente são adotadas pelas empresas (Ribeiro, 2016).

Enfim, a importância da avaliação de desempenho deve ser entendida como um processo que contribui para descrever o histórico da avaliação de desempenho, a avaliação de desempenho aumenta a performance da produtividade na empresa.

1.4. TIPOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

É extenso os critérios tipológicos da avaliação de desempenho, mas cada um dos tipos de avaliação de desempenho possui aspectos fantasiosos (vantagens) e desvantagens. Abaixo é apresentado apenas três tipos, onde de acordo com Chiavenato (2016) avaliação de desempenho, pode ser:

1. A avaliação 360° em que o superior avalia o subordinado, o subordinado se autoavalia e colegas se avaliam entre si; ou seja, há interação entre todos os envolvidos.
2. A avaliação 180° que é realizada da seguinte forma: superior avalia subordinado, subordinado se avalia, traduzindo-se em uma rica troca, com transparência e objetividade.
3. A avaliação 90° em que somente o superior avalia o subordinado; esse modelo pode provocar distorções de

percepção, uma vez que não há interação entre os pares.

Num outro sentido, é através da avaliação de desempenho os líderes avaliarem com melhor responsabilidade os seus funcionários, terão importantes informações para decisões sobre promoções e aumento de salário, além do que é um método que pode auxiliar os mesmos a traçar planos para corrigir eventuais deficiências e aprimorarem suas qualidades (Chiavenato, 2016).

Contudo, concorda-se que as avaliações são muito úteis para o planejamento de carreira dos funcionários, oferecendo a eles uma oportunidade de rever sua carreira, sendo de grande relevância no desenvolvimento tanto pessoal como profissional.

1.5. INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O processo de avaliação, que é realizado pelo setor específico ou pela própria área, pressupõe um trabalho de apreciação constante sobre o comportamento dos indivíduos e das situações apresentadas na organização, conforme faz saber Cappelli e Tavis (2016).

Ainda segundo Cappelli e Tavis (2016), a avaliação de desempenho, quando é aplicada dentro de um sistema normatizado, a permite:

1. Padronizar formas de avaliação para toda organização;
2. Auxiliar a chefia na consideração de desempenho de seus subordinados;
3. Identificar a adaptação do funcionário à empresa e ao cargo;
4. Proporcionar feed-back aos funcionários sobre seu desempenho;
5. Diagnosticar necessidades de mudança;
6. Detectar formas alternativas para correção de falhas;
7. Avaliar métodos seletivos adotados.

Cunha, Rego & Cabral-Cardoso (2018) entendem que são vários os factores de comportamento e desempenho que utilizados pelas empresas, atendendo o contexto de cada organização, como se pode ver abaixo:

1. Administrativo: corresponde aquelas

atividades desenvolvidas no escritório, de caráter burocrático, não exigindo supervisão de funcionário;

2. Gerencial: além de supervisionar áreas, são atribuídas atividades de maior responsabilidade na empresa.

3. Operacional: mão-de-obra básica, correspondendo às funções não especializadas, de atividades simples e específicas, que requerem pouca iniciativa fora da rotina normal;

4. Supervisão e Chefia: cargos que implicam em supervisão de outros funcionários;

5. Técnico: desenvolvem atividades que necessitam de conhecimentos técnicos envolvidos no planejamento, execução e avaliação de projetos específicos.

Entretanto, percebe-se que os processos de avaliação precisam priorizar as decisões que conduzirão à produção dos resultados, pois embora, existem vários instrumentos que trazerem novas ferramentas, para orientação dos funcionários de forma a efetivar e otimizar os serviços nas organizações.

1.6. BENEFÍCIOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Uma avaliação de desempenho eficiente e bem conduzida, é reproduzida pelos colaboradores e chefias como justa e objetiva, potenciará um ambiente organizacional favorável e motivador. Os seus benefícios são importantes e não devem ser descurados. Para Rego et al. (2028) a avaliação de desempenho traz benefícios para a organização e os seus colaboradores. Entre outros, o autor destaca os seguintes:

1. O feedback dado ao colaborador nas avaliações motiva os colaboradores para a produtividade e o compromisso organizacional;
2. A definição de metas em que as partes alinham os objetivos (individuais e organizacionais);
3. A possibilidade de identificação das necessidades de formação e progressão na carreira;
4. Avaliação objetiva, vista pelo seio organizacional como justa e representativa;
5. Proteção legal, em que possibilita ao

colaborador a proteção contra injustiças e mesmo despedimentos injustos.

Para que estes benefícios permaneçam e sejam vivenciadas pela organização e os seus colaboradores, o sistema de avaliação deve ser visto como uma ferramenta útil ao progresso da organização, assim como à motivação dos seus colaboradores e definição de metas a atingir por cada um individualmente.

2. RESULTADOS E DISCUSSÃO

1. Sabendo que o paradigma deste artigo é quantitativo, utilizou-se a pesquisa bibliográfica para a parte teórica e quanto aos objetivos de pesquisas recorreu-se aos aspectos descritivos e exploratórias, já os procedimentos técnicos teve como base o inquérito por questionário, como perguntas semiestruturadas apegando-se nas ideias metodológicas de Kameke (2019), Fortuna, Tchakamba e Tomás (2022).

2. Para determinar a população trabalhou-se com 300 elementos pertencentes a três agências da Unitel da província do Uíge, quanto a amostra foi de 200 inqueridos com um percentual de 67% de representatividade, na descrição dos sujeitos de pesquisa tivemos, gestores, funcionários seniores, técnicos de atendimento ao público e responsáveis de equipa, tal como é descrito nas interpretações abaixo:

Tabela 1: Caracterização do perfil dos participantes

Variáveis	Frequência	%
Gênero		
<i>Feminino</i>	80	40
<i>Masculino</i>	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
Formação profissional	4	2
Formação intermédia	3	1,5
Função		
Técnicos administrativos	99	49,5
Auxiliares administrativos	7	3,5
Funcionário de base	5	2,5
Funcionário intermédio	3	1,5
Técnico sénior	80	40
Gestores	7	3,5

Fonte: Dados dos participantes do estudo (2025).

O estudo apontou que o género dominante foi o masculino com 60% de

representação da variável. Na faixa etária, o destaque recai para os jovens com idade compreendida dos 18-26 anos de idade com uma representação de 50%. Tendo em conta, as variáveis o nível de escolaridade recai aos técnicos que têm como base o ensino médio com 61,5% de representação. Quanto a função, a maioria dos inqueridos são auxiliares administrativos com 49,5% de representatividade.

Tabela 2: Questões apresentadas e analisadas

Questões	Opções	f	%
1. A avaliação de desempenho ajuda no crescimento das empresas?	Sim	150	75
	Não	50	25
	Não Responde	0	0
2. As políticas da avaliação de desempenho determinam o avanço ou recuo da empresa?	Nem sempre	50	25
	Quase sempre	75	35,5
	Sempre	75	35,5
3. Os gestores de recursos humanos devem adotar as técnicas de avaliação de desempenho?	Sim	200	100
	Não	0	0
	Não Responde	0	0
4. Uma empresa que avalia os seus colaboradores, produz melhores resultados de produção e de venda?	Sim	200	100
	Não	0	0
	Não Responde	0	0
5. É necessário que haja dinâmicas empresariais?	Nem sempre	50	25
	Quase sempre	75	35,5
	Sempre	75	35,5
6. Que importância têm as políticas de avaliação de desempenho no desenvolvimento das empresas?	Muita	200	100
	Nem tanto	0	0
	Pouca	0	0
Total		200	100

Fonte: Dados dos participantes do estudo (2025).

A tabela acima apresenta as questões que permitiram alcançar os objetivos de estudo, também responde à questão de partida. Assim, o estudo apontou que:

1. A avaliação de desempenho ajuda no crescimento das empresas, conforme a representatividade de 75% terem dito que sim.
2. As políticas da avaliação de desempenho determinam o avanço ou recuo da empresa.
3. Os gestores de recursos humanos devem adotar as técnicas de avaliação de desempenho.
4. Uma empresa que avalia os seus colaboradores, produz melhores resultados de produção e de venda.
5. É necessário que haja dinâmicas empresariais.
6. 100% dos inqueridos entendem que as políticas de avaliação de desempenho no

desenvolvimento das empresas são muito importantes.

Portanto, é necessário que cada empresa tenha um sistema de avaliação de desempenho que vai de acordo com o crescimento da mesma, deve também olhar para as ações de crescimento individual e coletivo dos colaboradores, porque as políticas de avaliação de desempenho são sempre importantes para o avanço empresarial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo, considerou a possibilidade de desenvolvimento da empresa, através das políticas de avaliação de desempenho, porque a inovação e segmento institucional produz crescimento da empresa, nesta razão, as empresas precisam de um sistema de avaliação que transforma os pontos negativos em vantagens de superação empresarial.

Neste sentido, a parte teórica apresentou as ideias científicas sobre o tema decorrido, já a parte prática deu azo as dinâmicas empresárias produzidas pela avaliação de desempenho na administração e gestão do pessoal na empresa.

Enfim, viu-se a resposta da questão de partida, o que permitiu validar a pesquisa científica, porque as políticas de avaliação de desempenho no desenvolvimento das empresas são muito importantes. Também, foram alcançados todos os objetivos de estudo, quer geral, como cada específico, facto esse destacado pela competência de uma boa gestão de pessoas que se fundamente no sistema de avaliação teórica, técnica, científica e prática dos colaboradores da empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CAMARA, P. B. Manual de gestão e avaliação de desempenho. 2ª Edição. Editora RH, 2015.
- CAPPELLI, P. & TAVIS, A. The Performance Management Revolution. Assessing Performance. Harvard Business Review, 2016.
- CHIAVENATO, I. Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. 7ª Edição. Rev. e atual. Barueri. Manole, 2016.

CUNHA, M. P., REGO, A. & CABRAL-CARDOSO, C. Manual de teoria das organizações e da gestão. Lisboa: Sílabo, 2018.

FORTUNA, M. L., TCHAKAMBA, M. e TOMÁS, H. L. Mãos Científicas. Luanda: Pus Academius Edições, 2022.

GRAÇA, E.C. Aprendizagem organizacional como garantia do desenvolvimento dos recursos humanos das empresas. São Paulo: 1ª Evolução, 2025.

KAMEKE, A. Ética e Estratégia para fazer Dissertação Teses e Relatórios. Benguela: 2019.

MATOS, G. G. Comunicação aberta: desenvolvendo a cultura do diálogo. Barueri: Manole, 2015.

REGO, A., et. al. Gestão por objetivos. Guias para reflexão e ação. 1ª Edição. Lisboa: Sílabo, 2018.

RIBEIRO, A. L. Teorias da administração. 3ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2016.



<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



Parceiros:

