



**UNIVERSIDADE
KIMPA VITA**

15 - 10 | 2026

Avaliação de desempenho docente no Ensino Primário: Um estudo nas escolas católicas do Cuanza-Sul (2022–2024)

Teacher performance evaluation in primary education: A study in catholic schools of Cuanza -Sul (2022–2024)

Geraldo Sabino Zeca | Miguel Casimiro António

Versão electrónica

URL: <https://ciencia.unikivi.ao/>

Data de publicação: 15-10-2026. Páginas: 13

Editor

Revista Científica Interdisciplinar da UNIKIVI

Referência electrónica

Zeca, G. S., & António, M. C. (2026). Avaliação de desempenho docente no ensino primário: um estudo nas escolas católicas do Cuanza-Sul (2022-2024). Revista da UNIKIVI. 02(01), 01-13.



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE NO ENSINO PRIMÁRIO: UM ESTUDO NAS ESCOLAS CATÓLICAS DO CUANZA-SUL (2022–2024)

Teacher performance evaluation in primary education: a study in catholic schools of Cuanza-Sul (2022–2024)

Geraldo Sabino Zeca

Colégio N.º 0007 BLA – Comandante Dangereux da Catumbela, Angola
geraldozeca@hotmail.com | <https://orcid.org/0009-0006-4220-4919>

Miguel Casimiro António

Instituto Superior de Ciências de Educação do Sumbe, Angola
casyquedeusfez@gmail.com | <https://orcid.org/0009-0006-5977-8775>

RESUMO

A presente investigação, subordinada ao tema “Avaliação de desempenho dos professores das escolas católicas do Cuanza-Sul (2022–2024)”, analisa o processo de avaliação do desempenho dos professores do ensino primário nas escolas católicas da província do Cuanza-Sul. O estudo teve como objectivo geral analisar o processo de avaliação de desempenho docente, considerando os procedimentos adoptados, os critérios utilizados e os principais constrangimentos identificados. Metodologicamente, assumiu uma natureza exploratória e descritiva, com recurso a uma abordagem quantitativa, complementada pelos métodos matemático estatístico e de pesquisa bibliográfica. A recolha de dados foi realizada mediante a aplicação de questionários a 86 professores do ensino primário, seleccionados de uma população de 229 docentes pertencentes a 11 escolas católicas da província. Os resultados evidenciaram que a planificação dos conteúdos e as aulas ministradas constituem as principais dimensões consideradas pelas comissões de avaliação. Verificou-se, igualmente, que 57,0% dos participantes consideram que o processo avaliativo não reflecte adequadamente o seu desempenho real, e 51,2% identificam a subjectividade na atribuição das classificações como o principal problema. Registou-se ainda a existência de conflitos entre professores e comissões de avaliação, associados sobretudo à atribuição das classificações. Conclui-se que a avaliação de desempenho deve ultrapassar a função meramente classificatória e assumir um carácter mais objectivo, transparente e formativo, mediante critérios claros, formação adequada dos avaliadores e procedimentos coerentes. Tal orientação poderá favorecer, o desenvolvimento profissional dos docentes e contribuir para a melhoria da qualidade do processo de ensino-aprendizagem nas escolas estudadas

Palavras-chave: Avaliação de desempenho; Professores; Escolas católicas; Desempenho docente; Cuanza-Sul.

ABSTRACT

This research, focused on the theme 'Performance Evaluation of Teachers in Catholic Schools of Cuanza Sul (2022–2024),' examines the process of evaluating the performance of primary school teachers in the Catholic schools of Cuanza-Sul province. The main goal of the study was to analyze the teacher performance evaluation process, considering the procedures adopted, the criteria used, and the main challenges identified. Methodologically, it was exploratory and descriptive, using a quantitative approach, complemented by statistical-mathematical methods and bibliographic research. Data collection was carried out through questionnaires applied to 86 primary school teachers, selected from a population of 229 teachers belonging to 11 Catholic schools in the province. The results showed that lesson planning and the classes taught are the main aspects considered by evaluation committees. It was also found that 57.0% of participants feel that the evaluation process does not accurately reflect their actual performance, while 51.2% point to subjectivity in grading as the main issue. There were also conflicts noted between teachers and evaluation committees, mainly related to the assignment of grades. It is concluded that performance evaluation should go beyond just assigning grades and take on a more objective, transparent, and formative role, using clear criteria, proper training for evaluators, and consistent procedures. This approach could support teachers' professional development and help improve the quality of the teaching and learning process in the schools studied.

Keywords: Performance evaluation; Teachers; Catholic schools; Teacher performance; Cuanza-Sul.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo, subordinado ao tema “Avaliação de desempenho docente no ensino primário: um estudo nas escolas católicas do Cuanza-Sul (2022–2024)”, aborda uma questão relevante para a gestão e a qualidade das instituições educativas. Num contexto marcado por transformações sociais, económicas, tecnológicas e institucionais, a educação assume um papel estratégico no desenvolvimento das sociedades. Neste quadro, a qualidade do ensino está associada, entre outros factores, à valorização, ao acompanhamento e ao desenvolvimento profissional dos docentes, sendo a avaliação de desempenho um dos mecanismos que pode contribuir para esse processo (Danielson, 2001; Stronge, 2018).

A avaliação do desempenho docente constitui uma prática complexa, uma vez que envolve diferentes dimensões da actividade profissional, incluindo o planeamento, as práticas pedagógicas, a avaliação das aprendizagens, a colaboração profissional e o desenvolvimento contínuo. Quando adequadamente concebida e aplicada, pode fornecer informações relevantes para identificar potencialidades e necessidades de melhoria, apoiar decisões de desenvolvimento profissional e contribuir para o aperfeiçoamento das práticas educativas (Isoré, 2009; Tuytens & Devos, 2014).

Em Angola, o aperfeiçoamento da gestão das instituições educativas tem reforçado a importância dos mecanismos de planificação, acompanhamento, avaliação e controlo da actividade dos profissionais. No sector da educação, esta orientação encontra expressão em diversos instrumentos jurídicos, entre os quais se destacam o Decreto Presidencial n.º 160/18, de 3 de Julho, que aprova o Estatuto da Carreira dos Agentes de Educação; a Lei n.º 32/20, de 12 de Agosto, que altera a Lei n.º 17/16, de 7 de Outubro, Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino; o Decreto Presidencial n.º 28/22, de 27 de Janeiro, que estabelece o Regime Jurídico da Avaliação de Desempenho dos Agentes da Educação; e o Decreto Presidencial n.º 162/23, de 1 de Agosto, relativo ao Regime Jurídico do Ensino Primário e Secundário do Ensino Geral. Estes diplomas estabelecem o enquadramento normativo da organização do sistema educativo e dos processos de acompanhamento e avaliação dos profissionais da educação.

Apesar da existência deste enquadramento normativo, a operacionalização da avaliação de desempenho pode enfrentar dificuldades relacionadas com a insuficiente apropriação dos instrumentos, a falta de critérios claramente compreendidos, a subjectividade na apreciação do desempenho e a insuficiência do acompanhamento sistemático das actividades docentes. A literatura evidencia que a avaliação de professores pode gerar resistência, tensão e percepções de injustiça quando os critérios, procedimentos e finalidades não são claramente definidos e

partilhados pelos intervenientes (Isoré, 2009; Tuytens & Devos, 2014). Por conseguinte, a transparência dos critérios e a participação dos docentes no processo constituem condições importantes para aumentar a legitimidade da avaliação.

No ensino primário, esta problemática assume particular importância, uma vez que o desempenho docente está directamente relacionado com a organização do processo de ensino-aprendizagem, a gestão da sala de aula, o acompanhamento dos alunos e o cumprimento dos objectivos educativos. A avaliação não deve, por isso, limitar-se à atribuição de classificações, devendo constituir também um instrumento de acompanhamento profissional, identificação de necessidades de formação, valorização do trabalho docente e melhoria das práticas educativas (Danielson, 2001; Stronge, 2018).

Contudo, quando os instrumentos são utilizados de forma predominantemente administrativa ou quando a avaliação depende excessivamente da apreciação individual dos responsáveis, a sua finalidade formativa pode ser comprometida. A investigação sobre avaliação docente demonstra que a qualidade do processo depende, entre outros aspectos, da clareza dos critérios, da preparação dos avaliadores, da qualidade das evidências recolhidas e da utilização dos resultados para apoiar o desenvolvimento profissional (Isoré, 2009; Tuytens & Devos, 2014). A utilização de procedimentos pouco consistentes pode, consequentemente, reduzir a confiança dos docentes no sistema avaliativo.

Nas escolas católicas da província do Cuanza-Sul, esta problemática assume características específicas. Para além das actividades pedagógicas, estas instituições desenvolvem actividades religiosas e pastorais, como momentos de oração, celebrações religiosas e retiros. Embora tais actividades integrem a identidade institucional das escolas católicas, a sua articulação com as responsabilidades profissionais dos docentes pode suscitar diferentes percepções entre os membros da comunidade escolar. Neste contexto, a insuficiente definição ou divulgação de critérios institucionais pode dificultar a distinção entre os aspectos estritamente profissionais e as actividades relacionadas com a identidade específica da instituição.

Quando a participação em determinadas actividades institucionais é considerada no processo avaliativo sem critérios previamente definidos e conhecidos, podem surgir percepções de subjectividade e situações de tensão entre professores e gestores. Esta questão é particularmente relevante porque a percepção de justiça e transparência do processo avaliativo pode influenciar a aceitação da avaliação pelos docentes e a sua disposição para utilizar os resultados como instrumento de desenvolvimento profissional (Tuytens & Devos, 2014).

Estas dificuldades podem igualmente relacionar-se com a motivação e o compromisso profissional dos docentes. Processos avaliativos percebidos como pouco claros ou pouco fundamentados podem contribuir para atitudes negativas perante a avaliação, enquanto procedimentos objectivos, transparentes e orientados para o desenvolvimento profissional tendem a favorecer maior aceitação e utilidade percebida do processo avaliativo (Isoré, 2009; Tuytens & Devos, 2014). Torna-se, assim, necessário compreender não apenas os instrumentos utilizados, mas também os critérios, procedimentos e dificuldades que caracterizam a avaliação de desempenho dos professores nas escolas católicas do Cuanza-.

Face a esta problemática, formulou-se a seguinte pergunta de partida: Quais são os principais problemas que as escolas católicas do Cuanza-Sul enfrentam no processo de avaliação de desempenho dos professores do ensino primário, no período de 2022 a 2024? Partiu-se da hipótese de que as dificuldades na atribuição das classificações constituem um dos principais problemas do processo de avaliação de desempenho dos professores nas escolas católicas do Cuanza Sul.

O estudo tem como objectivo geral analisar o processo de avaliação de desempenho dos professores do ensino primário nas escolas católicas do Cuanza Sul, no período de 2022 a 2024. Especificamente pretende-se caracterizar a aplicação dos instrumentos previstos no Decreto Presidencial n.º 28/22; identificar os factores associados à subjectividade e aos conflitos na atribuição das classificações; analisar a relação entre avaliação de desempenho, clima organizacional e motivação profissional; e propor directrizes pedagógico-administrativas para o aperfeiçoamento do processo avaliativo.

A investigação justifica-se pela necessidade de compreender, a aplicação dos procedimentos de avaliação de desempenho no contexto das escolas católicas do Cuanza Sul e de identificar constrangimentos que possam afectar a sua eficácia. O estudo apresenta relevância institucional e pedagógica, por contribuir para o aperfeiçoamento dos mecanismos de avaliação docente; científica, por ampliar o conhecimento sobre esta temática no contexto do ensino primário em Angola; e prática, por disponibilizar elementos que poderão apoiar gestores e comissões de avaliação na adopção de procedimentos mais objectivos, transparentes e coerentes, reforçando a avaliação como instrumento de acompanhamento e desenvolvimento profissional dos docentes.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Avaliação de desempenho dos professores

Segundo Gil (2010), a avaliação de desempenho não constitui uma prática recente, uma vez que, de forma formal ou informal, as organizações procuram apreciar o desempenho dos seus trabalhadores. Este processo é igualmente designado por avaliação de mérito, avaliação de *performance* ou avaliação de pessoal, entre outras denominações (Alves, 2016). Chiavenato (2009) associa-o ainda a expressões como avaliação dos empregados, relatório de progresso e avaliação da eficiência funcional. Rocha (2010, p. 199) define a avaliação de desempenho como “a sistemática apreciação do comportamento do indivíduo na função que ocupa, suportada na análise objectiva do comportamento do homem no trabalho e comunicação ao mesmo do resultado da avaliação”. Na mesma perspectiva, Tavares (2011) entende a avaliação de desempenho como uma actividade de gestão de pessoas destinada a apreciar a forma como cada trabalhador desenvolve as suas funções, permitindo identificar os seus pontos fortes e aspectos que necessitam de melhoria, com vista ao desenvolvimento das suas competências profissionais.

A avaliação de desempenho consiste na apreciação do desempenho efectivo do trabalhador no exercício das suas funções, durante determinado período (Noel, 1999 como citado em Sekiou et al., 2001). Mesmo quando um trabalhador demonstra empenho e apresenta resultados regulares, é necessário verificar se as tarefas que lhe foram atribuídas estão a ser cumpridas de forma eficaz. Neste sentido, Sekiou et al. (2001) salientam que:

Isso não impede o empregador de verificar se cada um dos trabalhadores cumpriu eficazmente as tarefas que lhe confiou. Em caso de resposta negativa, identifica as causas pessoais e organizacionais que explicam o desempenho deficiente ou inusitado. Seguidamente, o empregador pode tomar decisões no sentido da valorização profissional, principalmente promoção, transferência, despromoção ou despedimento do avaliado. (Sekiou et al., 2001, p. 373).

Deste modo, a avaliação de desempenho não se limita à atribuição de uma classificação, constituindo também um mecanismo de verificação do cumprimento das responsabilidades profissionais e de identificação dos factores que podem condicionar o desempenho. Os resultados obtidos podem, conseqüentemente, fundamentar medidas de valorização, correcção ou desenvolvimento profissional.

Os professores, enquanto profissionais integrados no sistema educativo, estão sujeitos a processos de avaliação de desempenho destinados a aferir a qualidade do trabalho desenvolvido no exercício das suas funções e a identificar possibilidades de aperfeiçoamento profissional (Teimoso et al., 2022). A avaliação de desempenho, contudo, não constitui uma prática exclusiva do sector da educação, sendo aplicável a profissionais de diferentes áreas e sectores, de acordo com os modelos de gestão e avaliação adoptados pelas respectivas organizações.

No contexto escolar, a avaliação do desempenho docente apresenta particular complexidade, uma vez que o acto de ensinar envolve múltiplas dimensões. O avaliador é chamado a apreciar o professor sob diferentes perspectivas, considerando-o enquanto pessoa, membro de uma comunidade profissional, técnico qualificado para o exercício da docência e especialista nas áreas científicas que lecciona (Santos, 2009). Deste modo, a avaliação não deve limitar-se à verificação do cumprimento formal de tarefas, mas considerar a qualidade da prática pedagógica, a capacidade de reflexão, a relação com os alunos e a contribuição do professor para os objectivos educativos.

Nesta perspectiva, o professor deve ser entendido como um profissional capaz de produzir conhecimento, adoptar práticas pedagógicas adequadas e contribuir para a formação integral dos alunos, incluindo a transmissão de valores e atitudes. Consequentemente, a avaliação de desempenho deve constituir um instrumento de reflexão e desenvolvimento profissional, permitindo ao docente realizar uma apreciação crítica da sua própria prática, identificar aspectos que necessitam de melhoria e reconhecer as suas potencialidades em benefício da qualidade do ensino (Teimoso et al., 2022).

Para que este processo seja eficaz, é necessário que os seus critérios e padrões sejam definidos de forma clara e previamente comunicados aos avaliados. Chimpolo (2016, p. 276) considera que a avaliação deve permitir “identificar, observar, medir, apreciar e desenvolver o desempenho dos indivíduos de modo que esteja alinhado com objectivos da organização”. No mesmo sentido, Horta (2020, p. 109) salienta a relevância de estabelecer padrões de avaliação claros e de informar os trabalhadores sobre os critérios que serão utilizados. Assim, no âmbito da docência, para além de conhecer os critérios de avaliação, o professor deve dominar técnicas de registo e observação de aulas, procedimentos de planeamento curricular, metodologias de desenvolvimento de competências e estratégias que favoreçam a reflexão crítica sobre o trabalho realizado (Santos, 2009).

De forma geral, a avaliação de desempenho é atribuída ao superior hierárquico imediato, por reunir condições para acompanhar o desempenho individual dos trabalhadores, identificar os seus pontos fortes e reconhecer os aspectos que necessitam de melhoria (Chimpolo, 2016, p. 158). Contudo, em determinados contextos organizacionais, esta responsabilidade pode ser transferida para uma comissão específica e multisectorial, constituída por membros de diferentes unidades da organização, com a finalidade de avaliar colectivamente o desempenho dos colaboradores durante determinado período (Watomakuiza, 2021, p. 56; Horta, 2020, p. 111-112).

A avaliação realizada por comissão apresenta a vantagem de integrar diferentes perspectivas sobre o desempenho profissional, podendo reduzir a dependência de uma única apreciação individual. Além disso, a participação continuada dos avaliadores pode favorecer o desenvolvimento de padrões de julgamento mais homogêneos. Com o tempo, os membros permanentes tendem a adquirir um conhecimento mais aprofundado dos recursos humanos, enquanto os membros transitórios podem ampliar o conhecimento sobre as políticas e práticas de gestão de pessoas da organização (Gil, 2010, p. 152).

No contexto educativo, a avaliação de desempenho assume particular relevância, uma vez que os seus resultados podem influenciar o desenvolvimento profissional e a qualidade do trabalho docente. A complexidade do processo exige, por isso, que os critérios, procedimentos e parâmetros de avaliação sejam definidos de forma clara e previamente conhecidos pelos avaliadores e avaliados. Esta transparência contribui para reduzir ambiguidades, interpretações divergentes e possíveis conflitos entre os intervenientes no processo (Teimoso et al., 2022).

A qualidade da avaliação pode ainda repercutir-se no percurso profissional dos docentes, devendo a apreciação do desempenho procurar estabelecer uma relação entre o trabalho realizado e o seu significado pedagógico e social, considerando o momento específico da carreira profissional (Matos, 2009). Neste sentido, a avaliação não deve ser entendida apenas como mecanismo de classificação, mas também como instrumento de desenvolvimento profissional.

Por conseguinte, a avaliação de desempenho pode desempenhar diferentes funções: reguladora, ao contribuir para a formação, o aperfeiçoamento e a melhoria das práticas profissionais; certificadora, ao valorizar e legitimar os resultados alcançados; e preventiva, ao permitir identificar antecipadamente dificuldades e reduzir a ocorrência de erros no exercício profissional (Silva, 2017).

2.2 Objectivos da avaliação de desempenho dos professores

A avaliação de desempenho constitui um mecanismo importante para trabalhadores e organizações, pois permite obter informações sobre a forma como as funções estão a ser desempenhadas, identificar aspectos que necessitam de correcção e reconhecer potencialidades profissionais. Segundo Chiavenato (2014), a retroacção sobre o desempenho permite ao trabalhador conhecer a qualidade do seu trabalho e efectuar os ajustamentos necessários,

enquanto possibilita à organização compreender melhor as capacidades dos seus colaboradores. Neste sentido, a avaliação consiste na apreciação do desempenho efectivo do trabalhador, comparando-o com padrões previamente estabelecidos ou com o desempenho de outros profissionais que exercem funções semelhantes (Sekiou et al., 2001).

Os resultados da avaliação podem ainda apoiar a gestão dos recursos humanos, sobretudo na identificação de necessidades de formação e na tomada de decisões administrativas relacionadas com a carreira. O processo permite, igualmente, verificar se os trabalhadores compreendem as suas tarefas, se correspondem às expectativas da organização e se apresentam evolução adequada no exercício das suas funções. Por conseguinte, a avaliação pode ser entendida como um processo contínuo de acompanhamento do desempenho e da adequação do trabalhador à função que exerce (Horta, 2020).

Embora estes objectivos sejam aplicáveis a diferentes organizações públicas e privadas, a avaliação dos Agentes da Educação apresenta características específicas. No contexto escolar, particularmente nas instituições públicas, o processo não está orientado para a distribuição de lucros ou para o aumento directo da remuneração, mas para a apreciação da qualidade do desempenho, o desenvolvimento profissional e a valorização da carreira docente. Neste âmbito, o Decreto Presidencial n.º 28/22, de 27 de Janeiro, estabelece objectivos específicos para a avaliação de desempenho dos Agentes da Educação (Angola, 2022).

Entre esses objectivos destacam-se a aferição rigorosa e objectiva da qualidade do desempenho face aos padrões estabelecidos; a promoção da melhoria contínua do desempenho e da valorização profissional; a identificação de pontos fortes e fracos, bem como de ameaças e oportunidades no exercício das funções; e a proposição de medidas de superação e melhoria pessoal e profissional, visando a progressão na carreira e o reconhecimento do mérito (Angola, 2022).

2.3 Importância da avaliação de desempenho dos professores

Os recursos humanos ocupam uma posição central nas organizações, uma vez que, com excepção da equipa de direcção, são os trabalhadores que contribuem directamente para a concretização dos objectivos institucionais (Sekiou et al., 2001). Neste sentido, a avaliação periódica do desempenho assume particular importância, pois pode contribuir para o desenvolvimento do capital humano e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados. Quando o desempenho dos trabalhadores melhora, tende também a melhorar a capacidade da organização para alcançar os seus objectivos, tornando a avaliação um instrumento relevante para a sustentabilidade organizacional (Alves, 2016).

Para o trabalhador, a avaliação representa igualmente uma importante fonte de informação sobre o seu desempenho, permitindo conhecer os aspectos que devem ser melhorados e verificar em que medida corresponde às expectativas da organização e dos seus superiores. Sem uma apreciação sistemática, o profissional dispõe de referências limitadas para identificar deficiências e orientar o seu desenvolvimento. Por isso, a avaliação constitui uma oportunidade de reflexão sobre o próprio desempenho e sobre os comportamentos adoptados no exercício das funções, permitindo ainda conhecer e discutir os critérios valorizados pela organização, corrigir práticas ineficientes e ajustar objectivos inadequados (Ratto, 2009; Costa et al., 2016).

No contexto escolar, a avaliação de desempenho apresenta uma importância acrescida, por permitir identificar fragilidades e potencialidades dos professores e orientar o seu desenvolvimento profissional. Segundo Teimoso et al. (2022), a avaliação docente não deve restringir-se à transmissão de conhecimentos, devendo considerar dimensões relacionadas com o aprender a conhecer, aprender a saber, aprender a fazer e aprender a ser. Os autores destacam ainda as dimensões administrativa e de desenvolvimento profissional da avaliação, salientando a necessidade de valorizar a componente pedagógica no processo avaliativo.

Deste modo, a importância da avaliação de desempenho pode ser compreendida sob duas perspectivas complementares: a da organização e a do trabalhador. Para a organização, constitui um instrumento de gestão que permite verificar o alcance dos objectivos, identificar possibilidades de melhoria do desempenho individual e colectivo e orientar a definição de resultados futuros (, Sarmiento et al., 2015 como citado em Camango, 2018). Para o trabalhador, proporciona uma

oportunidade de reflexão, favorece o conhecimento dos critérios de desempenho e possibilita a correcção de comportamentos inadequados. O *feedback* obtido durante o processo pode ainda orientar estratégias de melhoria e desenvolvimento profissional (Costa et al., 2016).

3 MÉTODOS

O estudo assumiu uma abordagem **exploratória e descritiva**, tendo como finalidade analisar o processo de avaliação de desempenho dos professores do ensino primário das escolas católicas do Cuanza Sul. Para a sua realização, recorreu-se à pesquisa bibliográfica, ao método quantitativo e ao método matemático-estatístico. A pesquisa bibliográfica permitiu fundamentar teoricamente o estudo; o método quantitativo orientou a recolha das opiniões dos professores através de inquérito por questionário; e o método matemático-estatístico foi utilizado no tratamento e interpretação dos dados obtidos.

3.1 Amostragem

A população do estudo foi constituída por 229 professores do ensino primário das escolas católicas do Cuanza Sul. A amostra, seleccionada através da técnica de amostragem probabilística aleatória simples, foi constituída por 86 professores, de ambos os sexos.

3.2 Critérios de selecção

Foram considerados como critérios de inclusão: ser professor do ensino primário de uma escola católica do Cuanza Sul e aceitar voluntariamente participar no estudo.

3.3 Procedimentos de recolha de dados

A recolha de dados foi realizada através de inquérito por questionário, aplicado de forma presencial nas escolas localizadas nos municípios próximos da sede provincial, Sumbe, e enviado aos professores das escolas situadas em municípios mais distantes. Durante o processo, foram asseguradas condições de respeito, confidencialidade e liberdade de participação, de modo a favorecer respostas espontâneas e fidedignas.

3.4 Instrumento e tratamento dos dados

Os dados foram recolhidos mediante um questionário dirigido aos professores e posteriormente organizados e processados com recurso ao Microsoft Excel 2010. A análise quantitativa foi realizada através de procedimentos matemático-estatísticos, sendo os resultados apresentados sob a forma de tabelas e gráficos, de acordo com as variáveis analisadas.

3.5 Fonte dos dados

Os dados analisados foram obtidos directamente dos questionários aplicados aos professores do ensino primário das escolas católicas do Cuanza Sul, constituindo, portanto, a fonte primária da investigação.

3.6 Considerações éticas

Para a realização da investigação, foi solicitada autorização formal à Direcção Diocesana das Escolas Católicas do Cuanza Sul. Aos participantes foi assegurado o anonimato, a confidencialidade das informações fornecidas e a utilização dos dados exclusivamente para fins académicos e científicos.

4 RESULTADOS

Participaram no estudo 86 professores do ensino primário, provenientes de 11 escolas católicas da província do Cuanza Sul. Nos Complexos Escolares Santo António de Pádua e João Paulo II, foram considerados apenas os professores que leccionavam no ensino primário. A amostra foi constituída por 29 professores do sexo masculino (33,7%) e 57 do sexo feminino (66,3%). Relativamente ao tempo de serviço, 12 professores (14,0%) possuíam entre 1 e 5 anos de serviço; 9 (10,5%), entre 6 e 10 anos; 21 (24,4%), entre 11 e 15 anos; 27 (31,4%), entre 16 e 20 anos; e 17 (19,8%) possuíam mais de 20 anos de serviço.

4.1 Acções privilegiadas pela comissão de avaliação

Tabela 1

Acções com que a comissão de avaliação de desempenho se preocupa mais na avaliação dos professores

Indicador	n	%
Planificação dos conteúdos e aulas ministradas	64	74,4
Notas/rendimento dos alunos	6	7,0
Faltas/ausências dos professores	8	9,3
Trabalho e relação do professor com colegas, alunos e pais/encarregados	0	0,0
Aperfeiçoamento profissional e inovação pedagógica	7	8,1
Nenhuma dessas acções	1	1,2
Total	86	100,0

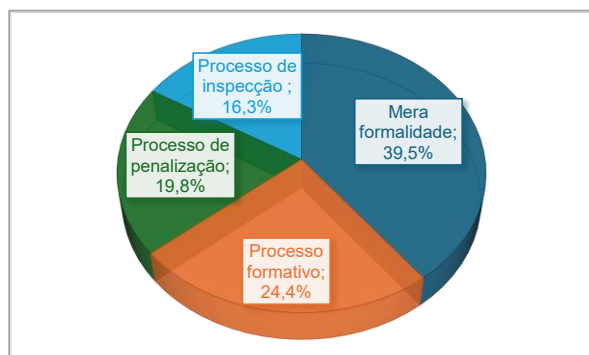
Fonte: Elaboração própria

Os resultados apresentados na Tabela 1 indicam que a planificação dos conteúdos e as aulas ministradas constituem o aspecto mais frequentemente identificado pelos professores como preocupação da comissão de avaliação, com 64 respostas (74,4%). Em seguida, foram referidas as faltas ou ausências dos professores, com 8 respostas (9,3%), o aperfeiçoamento profissional e a inovação pedagógica, com 7 (8,1%), e as notas ou rendimento dos alunos, com 6 (7,0%). Nenhum participante indicou o trabalho e a relação do professor com colegas, alunos e pais/encarregados, enquanto 1 professor (1,2%) respondeu que nenhuma das acções apresentadas corresponde às principais preocupações da comissão.

4.2 Percepção sobre o último processo de avaliação

Figura 1

Percepção dos professores sobre o último processo de avaliação de desempenho realizado na escola



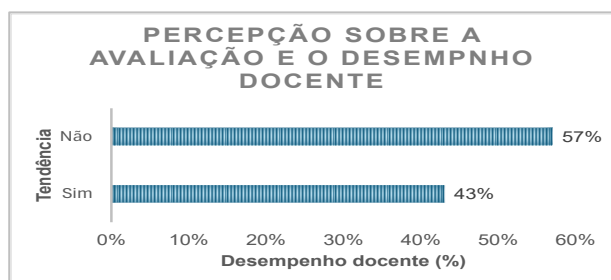
Fonte: Elaboração própria

A Figura 1 mostra que 34 professores (39,5%) perceberam o último processo de avaliação como uma mera formalidade, 21 (24,4%) como um processo formativo, 17 (19,8%) como um processo de penalização e 14 (16,3%) como um processo de inspecção. Verifica-se, portanto, uma maior concentração de respostas na percepção da avaliação como formalidade, embora uma parcela dos participantes a reconheça como processo formativo.

4.3 Percepção sobre a correspondência entre avaliação e desempenho real

Figura 2

Percepção dos professores sobre se o processo de avaliação demonstra o seu desempenho real



Fonte: Elaboração própria

Dos 86 participantes, 37 (43%) consideraram que o processo de avaliação demonstra o desempenho real dos professores, enquanto 49 (57%) manifestaram opinião contrária. Observa-se, assim, que mais de metade dos participantes não considera, que o processo avaliativo traduza integralmente o desempenho efectivamente realizado.

4.4 Principais problemas no processo de avaliação

Tabela 2

Principais dificuldades enfrentadas pela escola no processo de avaliação de desempenho dos professores

Indicador	n	%
A avaliação de desempenho não reflecte o trabalho dos professores	27	31,4
Subjectividade na atribuição das notas	44	51,2
Os avaliadores não têm formação adequada	15	17,4
Total	86	100,0

Fonte: Elaboração própria

Conforme apresentado na Tabela 2, a subjectividade na atribuição das notas foi apontada como o principal problema do processo de avaliação, com 44 respostas (51,2%). Seguiu-se a percepção de que a avaliação não reflecte o trabalho efectivamente realizado pelos professores, referida por 27 participantes (31,4%). Por sua vez, 15 professores (17,4%) indicaram a falta de formação adequada dos avaliadores. Estes resultados evidenciam que as dificuldades relacionadas com a atribuição das classificações constituem uma preocupação expressiva entre os participantes.

4.5 Caracterização do processo de avaliação

Tabela 3

Caracterização do processo de avaliação de desempenho dos professores

Indicador	n	%
Forma de inspecção, ameaça e punição por mau desempenho	41	47,7
Processo simplesmente para cumprir uma formalidade	23	26,7
Processo para identificar necessidades de formação	8	9,3
Forma de crescimento profissional	14	16,3
Total	86	100,0

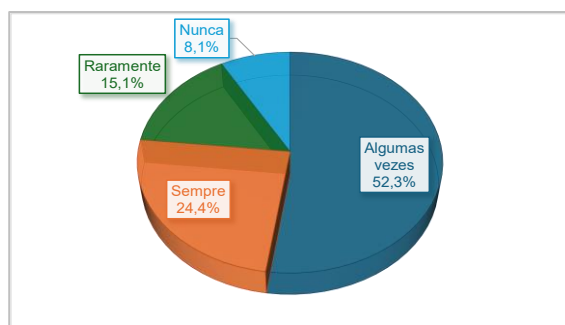
Fonte: Elaboração própria

Relativamente à caracterização do processo de avaliação, 41 professores (47,7%) consideraram-no uma forma de inspecção, ameaça e punição por mau desempenho. Outros 23 (26,7%) associaram-no ao cumprimento de uma formalidade. Em contrapartida, 14 participantes (16,3%) perceberam a avaliação como uma forma de crescimento profissional e 8 (9,3%) como um mecanismo de identificação de necessidades de formação. Os resultados mostram, assim, uma predominância de percepções associadas às funções de controlo e formalização, em detrimento das funções formativas e de desenvolvimento profissional.

4.6 Conflitos relacionados com a atribuição das classificações

Figura 3

Frequência de situações de conflito entre professores e comissão de avaliação relacionadas com a atribuição das classificações



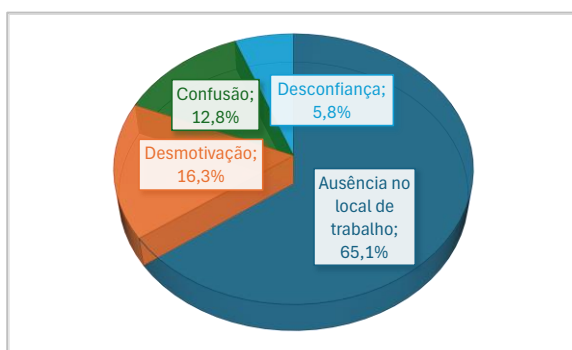
Fonte: Elaboração própria

Quanto à ocorrência de conflitos entre professores e comissão de avaliação em consequência da atribuição das classificações, 45 participantes (52,3%) afirmaram que essas situações ocorrem algumas vezes, enquanto 21 (24,4%) indicaram que ocorrem sempre. Outros 13 professores (15,1%) referiram que ocorrem raramente e 7 (8,1%) afirmaram que nunca ocorrem. No conjunto, 66 participantes (76,7%) assinalaram a ocorrência de conflitos pelo menos algumas vezes ou sempre, evidenciando que esta questão constitui um aspecto relevante na percepção dos professores sobre o processo avaliativo.

4.7 Consequências associadas aos conflitos

Figura 4

Consequências percebidas dos conflitos entre professores e comissão de avaliação



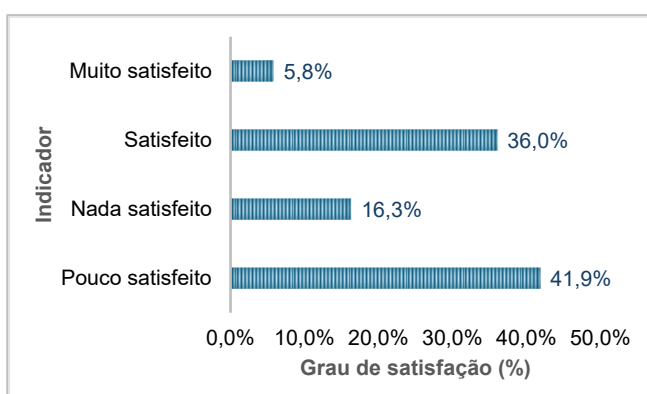
Fonte: Elaboração própria.

Entre as consequências associadas aos conflitos, a ausência no local de trabalho foi indicada por 56 professores (65,1%), constituindo a resposta mais frequente. A seguir, 14 participantes (16,3%) apontaram a desmotivação, 11 (12,8%) referiram discussões ou situações de conflito e 5 (5,8%) indicaram a desconfiança. Estes resultados sugerem que, na percepção dos participantes, os conflitos relacionados com a avaliação podem estar associados a diferentes consequências no comportamento e na relação profissional.

4.8 Satisfação dos professores com o processo de avaliação

Figura 5

Grau de satisfação dos professores com o processo de avaliação de desempenho da escola



Fonte: Elaboração própria.

Quanto ao grau de satisfação, 36 professores (41,9%) declararam estar pouco satisfeitos, 14 (16,3%) nada satisfeitos, 31 (36,0%) satisfeitos e 5 (5,8%) muito satisfeitos. Considerando conjuntamente as categorias de satisfação, 36 participantes (41,9%) declararam-se satisfeitos ou muito satisfeitos, enquanto 50 (58,1%) indicaram níveis reduzidos ou inexistentes de satisfação. Estes resultados revelam uma distribuição das percepções de satisfação que merece ser considerada, na análise do processo de avaliação de desempenho.

1 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Os resultados mostram que a planificação dos conteúdos e as aulas ministradas constituem as principais dimensões consideradas pela comissão de avaliação de desempenho, representando 74,4% das respostas (Tabela 1). Outros aspectos receberam menor atenção, nomeadamente as notas ou rendimento dos alunos (7,0%), as faltas ou ausências dos professores (9,3%) e o aperfeiçoamento profissional e a inovação pedagógica (8,1%). Nenhum participante indicou o trabalho e a relação do professor com colegas, alunos e pais ou encarregados de educação como dimensão privilegiada. Estes dados sugerem que, na percepção dos professores, a avaliação tende a concentrar-se em aspectos directamente relacionados com a actividade lectiva, atribuindo menor atenção a dimensões relacionais e de desenvolvimento profissional. Tal situação pode limitar uma apreciação abrangente do desempenho docente, que deve permitir identificar pontos fortes e fracos e contribuir para o desenvolvimento de competências (Tavares, 2011).

Relativamente à percepção sobre a finalidade da avaliação, 39,5% dos professores consideraram-na uma mera formalidade, 16,3% um processo de inspecção, 19,8% um processo de penalização e apenas 24,4% um processo formativo (Figura 1). Estes resultados revelam o predomínio de percepções associadas às funções burocrática e de controlo, em detrimento da dimensão formativa. Neste sentido, Santos (2009) salienta a importância de o professor conhecer os critérios de avaliação e dominar procedimentos de observação, planeamento e reflexão crítica sobre a prática docente.

Quanto à correspondência entre avaliação e desempenho real, 57% dos participantes consideraram que o processo não demonstra o seu desempenho efectivo (Figura 2). A subjectividade na atribuição das classificações foi igualmente apontada como principal dificuldade por 51,2% dos professores (Tabela 2). Este resultado assume particular relevância para a hipótese do estudo, por evidenciar que as dificuldades relacionadas, com a atribuição das classificações constituem uma preocupação central entre os participantes.

Por outro lado, 52,3% afirmaram que os conflitos entre professores e comissão de avaliação ocorrem algumas vezes e 24,4% que ocorrem sempre (Figura 3). Entre as consequências identificadas, destacaram-se a ausência no local de trabalho (65%), a desmotivação (16,3%), as discussões ou situações de conflitos, (12,8%) e a desconfiança (5,8%) (Figura 4). Globalmente, os resultados evidenciam a necessidade de tornar o processo avaliativo mais claro, objectivo, formativo e orientado para a melhoria contínua do desempenho docente.

2 CONCLUSÃO

A presente investigação analisou o processo de avaliação de desempenho dos professores do ensino primário das escolas católicas do Cuanza Sul. Constatou-se que as comissões valorizam sobretudo a planificação, as aulas ministradas, as faltas, o aperfeiçoamento profissional, a inovação pedagógica e o rendimento dos alunos, atribuindo menor importância às relações profissionais e pedagógicas.

Os resultados revelaram que muitos professores percebem a avaliação como formalidade, inspecção ou penalização, enquanto uma parcela menor a considera formativa. Mais de metade entende que as classificações não reflectem integralmente o desempenho real, destacando a subjectividade como principal dificuldade e registando-se conflitos entre professores e avaliadores.

Conclui-se que a avaliação deve ultrapassar a atribuição de classificações e assumir uma função de acompanhamento, reflexão e desenvolvimento profissional. Para tal, são necessários critérios claros, procedimentos transparentes, formação dos avaliadores e valorização das diferentes dimensões da actividade docente.

As principais limitações foram a escassez de literatura específica, a reduzida receptividade de alguns participantes e a retenção de questionários. Apesar disso, o estudo contribui para compreender a avaliação docente nas escolas católicas do Cuanza Sul e fornece subsídios para o aperfeiçoamento das práticas avaliativas, tornando-as mais objectivas, transparentes, formativas e orientadas para o desenvolvimento profissional.

3 REFERÊNCIAS

- Alves, M. P. (2016). *Avaliação de desempenho: Uma ferramenta de gestão*. Escolar Editora.
- Angola. (2018). *Decreto Presidencial n.º 160/18, de 3 de Julho: Estatuto da Carreira dos Agentes de Educação*. Diário da República.
- Angola. (2020). *Lei n.º 32/20, de 12 de Agosto: Lei que altera a Lei n.º 17/16, de 7 de Outubro, Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino*. Diário da República.
- Angola. (2022). *Decreto Presidencial n.º 28/22, de 27 de Janeiro: Regime Jurídico da Avaliação de Desempenho dos Agentes da Educação*. Diário da República.
- Angola. (2023). *Decreto Presidencial n.º 162/23, de 1 de Agosto: Regime Jurídico do Ensino Primário e Secundário do Ensino Geral*. Diário da República.
- Camango, C. (2018). *Motivação e avaliação do desempenho do servidor público*. ECO7.
- Chiavenato, I. (2009). *Recursos humanos: O capital humano das organizações*. Elsevier.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4.^a ed.). Manole.
- Chimpolo, J. M. F. (2016). *Gestão do talento humano nas organizações*. Editora Dois03.
- Costa, E., & Almeida, M. M. de. (2016). Formação-ação e autoavaliação de escolas: Um contributo para o desenvolvimento organizacional e profissional dos professores. *Educação, Sociedade & Culturas*, 47, 73–93. <https://doi.org/10.34626/esc.vi47.188>
- Danielson, C. (2001). New trends in teacher evaluation. *Educational Leadership*, 58(5), 12–15.
- Gil, A. C. (2010). *Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais*. Atlas.
- Horta, E. M. (2020). *Estratégia e gestão de pessoas em Angola: Teoria e exemplos*. Mayamba Editora.
- Isoré, M. (2009). Teacher evaluation: Current practices in OECD countries and a literature review. *OECD Education Working Papers*, 23. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/223283631428>
- Matos, M. (2009). *Entre a vida e a escola: Um tempo para pensar a tensão da relação*. CIIE/Livpsic.
- Rocha, J. A. (2010). *Gestão de recursos humanos na administração pública*. Escolar Editora.
- Santos, Á. A.-d. (2009). Avaliação de professores em Portugal: Modelos e perspectivas. In J. Ruivo & A. Trigueiros (Eds.), *Avaliação de desempenho de professores* (pp. 13–24). RVJ Editores.
- Sekiou, L., Blondin, L., Fabi, B., Bayad, M., Peretti, J.-M., Alis, D., & Chevalier, F. (2001). *Gestão dos recursos humanos*. Instituto Piaget.
- Silva, E. A.-d. (2017). Educação, gestão escolar e projecto educativo. In *Educação e desenvolvimento local* (pp. 29–40). Publicações ECO7.
- Stronge, J. H. (2018). *Qualities of effective teachers* (3rd ed.). ASCD.
- Tavares, M. M. (2011). *Gestão de pessoas: Novos rumos desta função nas organizações*. Universidade Lusíada Editora.
- Teimoso, A. R., Ánica, J. M., & André, M. L. (2022). Papel e desafios da avaliação do desempenho na melhoria do trabalho docente. *Revista Educação em Páginas*, 1, e11559. <https://doi.org/10.22481/redupa.v1.11559>
- Tuytens, M., & Devos, G. (2014a). How to activate teachers through teacher evaluation? *School Effectiveness and School Improvement*, 25(4), 509–530. <https://doi.org/10.1080/09243453.2013.842601>
- Tuytens, M., & Devos, G. (2014b). The problematic implementation of teacher evaluation policy: School failure or governmental pitfall? *Educational Management Administration & Leadership*, 42(4), 155–174. <https://doi.org/10.1177/1741143213502188>
- Watomakuiza, N. (2021). *Avaliação de desempenho & satisfação de funcionários*. Monografia Editora.