



**CONFERÊNCIA NACIONAL
SOBRE O CAPITAL HUMANO**

*O Capital Humano
e o desenvolvimento de Angola*

LUANDA / 29 – 30 AGOSTO / 2025

Painel VI

**Tema: A oferta formativa e os desafios
da Administração Pública**

Prelector: Moreira Lopes

Docente da Faculdade de Direito da Universidade Católica de Angola



**INDEPENDÊNCIA
NACIONAL DE ANGOLA**
1975-2025





O ponto de partida da nossa reflexão é a Administração Pública e a sua razão de ser o seu papel, tudo que se construir será em função das respostas que forem dadas. A Administração Pública existe para satisfazer de forma regular e contínua, as necessidades colectivas, o bem comum, o interesse da colectividade. A este desafio adicionam-se outros; A Administração Pública tem ao contrário do que acontecia há uns anos, a missão de proteger e realizar os direitos dos cidadãos, o interesse Público é mutável, deve ser realizado em





função do contexto, a Administração Pública está sujeita a novos princípios, como o da boa administração, exige-se que a sua actuação seja eficiente e eficaz estes elementos passaram a ter dimensão jurídica, aprimoraram-se os mecanismos de responsabilização da administração, os cidadãos estão mais atentos e preparados para dialogar, criticar e até mesmo impugnar as decisões da administração, por fim, regista-se a tendência para a construção de um modelo de Administração que consagra mais direitos a favor dos cidadãos.





Em face disso, uma questão tem de ser respondida; qual é o papel da formação? como é que a formação pode contribuir para que a moderna administração realize o seu papel, para que a Administração responda positivamente a estes desafios, passe no teste da modernidade?

Com efeito, podemos elencar alguns passos;

1. Consciencialização acerca do papel e importância da formação: os gestores, os funcionários, e todos intervenientes do sistema administrativo devem entender porque é importante a formação, se este elemento for devidamente trabalhado, conseguiremos desenhar pacotes formativos que ajudem os funcionários a resolver problemas;





2. Alteração do modelo de concepção dos Planos de formação;

- a) Associá-los ao plano de governação, ao plano estratégico da Instituição;
- b) Deixar de lado a técnica de recolha das formações, e enveredar seriamente para o modelo de diagnóstico de necessidades formativas, que permite identificar as formações que os funcionários precisam e não as que eles querem fazer, para o efeito, temos de atender vários factores, com destaque para as suas dificuldades e os planos de gestão da Instituição;





3. Criação de dois níveis de formação, as gerais, sobretudo para os que entram e ainda não dominam a organização e funcionamento da Administração Pública e dar mais ênfase concentrar as atenções nas formações criadas à medida que tenham por base um diagnóstico de necessidades formativas;
4. Assegurar que o diagnóstico influencie igualmente na criação de conteúdos, que devem ser direccionados a resolução de problemas, o mesmo deve acontecer com as avaliações, que devem ser viradas à questões práticas, simulações de situações reais;





3. Criação de dois níveis de formação, as gerais, sobretudo para os que entram e ainda não dominam a organização e funcionamento da Administração Pública e dar mais ênfase concentrar as atenções nas formações criadas à medida que tenham por base um diagnóstico de necessidades formativas;
4. Assegurar que o diagnóstico influencie igualmente na criação de conteúdos, que devem ser direccionados a resolução de problemas, o mesmo deve acontecer com as avaliações, que devem ser viradas à questões práticas, simulações de situações reais;





5. Quer sejam pré-determinadas ou resultem de um diagnóstico, deve ser conferida maior destaque às formações comportamentais. Este é o caminho que nos ajudará a construir uma Administração centrada no cidadão, e que respeita a dignidade da pessoa humana, pois ela é o centro de todo o universo administrativo;
6. Tudo que se construir não funcionará se nós não criarmos as condições para garantir a avaliação do impacto das formações. Temos de ao nível da nossa Administração, criar regras e métodos para avaliar o nível de crescimento dos funcionários que tenham frequentado formações, o diagnóstico nos dá o antes e a avaliação o depois. esta avaliação deve ocorrer no local de trabalho os seus resultados devem contar para a avaliação de desempenho.





Temos de criar um sistema formativo em que cada elemento cumpra o seu papel, só desta forma é que teremos uma Administração que funcione e isso nos leva a alguns desafios que serão apresentados de forma sumária;

- 1. Assegurar o devido financiamento das formações;**
- 2. Permitir que os cidadãos apresentem a sua visão sobre o desempenho dos funcionários Públicos;**
- 3. Apresentar programas para auxiliar os funcionários que não se desenvolvem não obstante as formações;**





4. Atribuição de um peso importante à formação no quadro da avaliação de desempenho;
5. Valorizar quem de facto cresce e evolui;
6. As escolas de formação deverão criar programas com as Universidades, de modo a criar um sistema complementar, as universidades tratam de alguns aspectos preparam os quadros para os desafios e as escolas de formação complementam por via de formações especializadas, criadas à medida dos problemas que as Universidades não conseguirem resolver.





CONFERÊNCIA NACIONAL
SOBRE O CAPITAL HUMANO

*O Capital Humano
e o desenvolvimento de Angola*

29 – 30 AGOSTO
LUANDA / 2025

OBRIGADO!



INDEPENDÊNCIA
NACIONAL DE ANGOLA
1975-2025

