



CONFERÊNCIA NACIONAL SOBRE O CAPITAL HUMANO

*O Capital Humano
e o Desenvolvimento de Angola*

LUANDA / 29 – 30 AGOSTO / 2025

TEMA:

DA FORMAÇÃO OBRIGATÓRIA INICIAL À FORMAÇÃO CONTÍNUA: QUE PERSPECTIVAS?

Facilitador:

ÉDMIO FERNANDO



**INDEPENDÊNCIA
NACIONAL DE ANGOLA**
1975-2025





ÍNDICE

- ☐ Introdução
 - Evolução histórica
- ☐ Enquadramento
- ☐ Modelo Comparativo
- ☐ Perspectivas
- ☐ Conclusão





INTRODUÇÃO

Escola Nacional de Administração e Políticas Públicas, é uma pessoa colectiva criada por Decreto Presidencial nº 18/19, de 10 de Janeiro, com personalidade jurídica de direito público nos domínios da formação, promovendo a qualificação da alta hierarquia e dos quadros executivos da Administração Pública e dos sectores empresariais públicos e privados para um desempenho mais eficaz e eficiente das respectivas tarefas, alinhadas aos planos estratégicos de desenvolvimento de Angola.

A ENAPP-E.P., resultou da extinção dos Institutos de Formação da Administração Local (IFAL), o Instituto de Formação de Finanças Públicas (INFORFIP) e a Escola Nacional de Administração (ENAD).





EVOLUÇÃO HISTÓRICA

INORADE – Instituto de Organização e Administração do Estado (criado em 1986 pelo Decreto n.º 8/86, de 3 de Maio);

INAP – Instituto Nacional de Administração Pública (criado em 1994 pelo Decreto n.º 27/94, de 29 de Julho);

IFAL – Instituto de Formação da Administração Local (criado em 2022 pelo Decreto n.º 24/02, de 30 de Abril);

INFORFIP – Instituto de Formação de Finanças Públicas (criado em 2012 pelo Decreto Presidencial n.º 237/12, de 4 de Dezembro);

ENAD – Escola Nacional de Administração (criado a 29 de Abril de 2008 pelo Decreto n.º 37/08, de 9 de Junho).





ENQUADRAMENTO

Quer a formação obrigatória inicial, quer a formação obrigatória contínua, dos quadros da Administração Pública são reguladas pelo **Decreto Presidencial n.º 116/13, de 3 de Julho**.





Formação Inicial & Formação Contínua



Cargos de Direcção e Chefia;



Técnicos Superiores da AP e Técnicos Médios



Extensivas a Licenciados com aspirações a ingressar no Sector Público Administrativo

Artigos: 1.º; 2.º; 7.º; 8.º





MODELO COMPARATIVO

❖ Chinês;

A abordagem da China ao treinamento de funcionários públicos evoluiu significativamente desde o início da era das reformas em 1978. O que começou como treinamento em habilidades administrativas básicas se expandiu para um sistema sofisticado que responde tanto aos desafios de governança doméstica quanto às crescentes ambições internacionais da China.

As principais fases evolutivas incluem:

Década de 1980-1990: Foco em competências administrativas básicas e conhecimento de desenvolvimento económico durante a abertura do mercado da China;

Década de 2000: Ênfase na expansão em conceitos de governança social e desenvolvimento científico;

Ano de 2010: Maior atenção à inovação, digitalização e civilização ecológica.

Era actual: Ênfase renovada no compromisso ideológico juntamente com habilidades avançadas para governança global.





O modelo chinês para garantir uma governação eficaz prevê o desenvolvimento de competências profissionais nos seguintes domínios:

Habilidades de implementação de políticas: Técnicas para traduzir directivas centrais em acções locais;

Gestão económica: planeamento financeiro, administração orçamentária e estratégias de desenvolvimento económico;

Gestão de crises: resposta a desastres naturais, emergências de saúde pública e agitação social;

Governança digital: aproveitando a tecnologia para eficiência administrativa e prestação de serviços públicos;

Assuntos internacionais: Compreendendo os sistemas de governança global e representando os interesses da China no exterior.





A China desenvolveu uma rede sofisticada de instituições de treinamento que formam um sistema hierárquico alinhado aos níveis administrativos do governo, destacando as principais instituições de treinamento e suas funções:

- 1. Escola Central do Partido/Academia Nacional de Governança:** serve como principal centro de treinamento para quadros superiores e funcionários de alto potencial. Seu currículo combina teoria política avançada com abordagens sofisticadas de governança;
- 2. Escola de Administração Provincial e Municipal:** cada província e município principal opera sua própria escola de administração, que oferece treinamento adaptado às condições regionais, mantendo a consistência com as estruturas nacionais;
- 3. Centros de Treinamento Especializados:**
 - a) China Executive Leadership Academy:** Treinamento avançado em liderança com campi em Pudong, Jínggāngshān e Yān'nà;
 - b) Universidade de Relações Exteriores:** Treinamento para diplomatas e funcionários envolvidos em relações internacionais;
 - c) Escola Nacional de Administração da China:** Desenvolvimento profissional para funcionários públicos em meio de carreira;
 - d) Institutos de formação sectoriais:** Formação especializada em áreas como protecção ambiental, regulação financeira e planeamento urbano;





PERSPECTIVAS

- ✓ Alterar o Decreto Presidencial n.º 116/13, de 03 de Julho;
- ✓ Definição de um Plano Nacional de Formação de Quadros da Administração Pública: a partir da carreira base de entrada até ao exercício de funções;
- ✓ Institucionalização de Centros Provinciais de Formação dos quadros da Administração Local;
- ✓ Gizar um plano de formação transversal para o capital humano da Administração Pública, tais como: Organização Administrativa, Actividade Administrativa, Procedimento Administrativo;
- ✓ Criação de um roteiro de formação dos funcionários públicos a partir do ingresso: formação pré-inicial (antes), formação inicial; formação contínua, formação de níveis; formação avançada;
- ✓ Instituir um programa de formações obrigatórias para titulares de cargos políticos;
- ✓ Reflectir na estratégia de organização e modelo de gestão formativa da ENAPP, sem descurar o modelo de financiamento das formações públicas.





CONCLUSÃO

Depreende-se que a formação é um dos pilares fundamentais para qualquer processo de governação. Porquanto, todo processo de Reforma de Estado, Processo de Desconcentração, Reforma Administrativa, só logrará êxitos se entender que a formação do capital humano é o ponto de partida para o desenvolvimento.

Nenhum Estado e/ou Governo, alcançou estágios de desenvolvimento consideráveis e substanciais sem olhar para a formação do Capital Humano responsável pelo serviço público. Nações se contruíram e se edificaram com estratégias de formação dos seus quadros com alcance de longo prazo.





FONTES CONSULTADAS

https://banotes.org/brics-administrative-system/chinas-civil-servant-training-political-loyalty-professional-competence/?utm_source=chatgpt.com#the-philosophical-foundation-of-chinas-civil-service-training

<https://www.bai.gov.cn/en/baienaboutBai/>

https://en.wikipedia.org/wiki/Jiangsu_Party_School?utm_source=chatgpt.com

https://mpa.zjgsu.edu.cn/english/index.html?utm_source=chatgpt.com

<https://chatgpt.com/share/68adaca5-cec8-8004-bbc4-d64bae919a58>

https://en.wikipedia.org/wiki/National_Academy_of_Governance?utm_source=chatgpt.com





CONFERÊNCIA NACIONAL
SOBRE O CAPITAL HUMANO

*O Capital Humano
e o Desenvolvimento de Angola*

29 – 30 AGOSTO
LUANDA / 2025

MUITO OBRIGADO!



**INDEPENDÊNCIA
NACIONAL DE ANGOLA**
1975-2025

