

A PROFISSIONALIZAÇÃO E O PROCESSO DE FORMAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: CASO DE ANGOLA

Samuel Massinga Sambo

Doutorando em Administração Pública – especialização em Administração e Políticas Públicas no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa; samysambo@gmail.com

Palavras-chave: Administração Pública; Profissionalização; Formação, Funcionário

Resumo

Com o processo da reforma é notável a preocupação que cai sobre os recursos humanos, com a adoção de uma política racional, qualificada e a formação profissional. Em Angola, a definição de um plano nacional de formação de quadros e reconversão de carreiras teve como atenção a qualificação e valorização dos funcionários públicos.

A profissionalização tem recaído nas carreiras técnicas e é o escape para o desenvolvimento de serviços públicos. O investimento na formação gera um novo ambiente e mudança comportamental voltado para serviços profissionalizados e um novo olhar para a execução de tarefas e futuro da administração.

O tempo que vivemos tem sido de constantes mudanças e aumentam as exigências do cidadão para com as instituições do Estado, logo, a administração pública precisa modernizar-se e capacitar os seus funcionários para acompanhar as novas dinâmicas da nova sociedade. Deste modo, essencial é que se preste serviço com qualidade para a satisfação da coletividade. Por esta, razão levanta-se como problema de pesquisa de como se pode superar as situações vivenciadas nas instituições públicas: reclamações, insatisfação, qualidade de serviços, falta de ética profissional, o incumprimento de procedimentos, etc.; de que maneira, os funcionários da administração pública devem prestar serviços de interesse público face aos desafios do contexto atual das sociedades? O objetivo centra-se em identificar os pressupostos do processo da profissionalização associado a formação em contexto público.

Para Hood (1991) as tendências desta pressão exige a profissionalização da Administração Pública tendo em conta as tendências da *New Public Management* (NPM). A estrutura de uma nova filosofia organizacional, e os princípios fundamentais da NPM destacam-se:

descentralização, desregulação, a delegação de competências, e o emagrecimento do Estado e da Administração Pública (Hood, 1991).

A profissionalização do serviço público está associada a especialistas de conhecimento e experiências. Os indivíduos duma profissão devem ter um certo grau conhecimento adquirido através da educação ou treinamento em instituições reconhecidas (Jarvalt, 2007).

Para se avançar a profissionalização é necessário que se considere um conjunto de conceitos e condições para se efetivar o conhecimento especializado, a perceção da natureza, o conteúdo da função, e a diferença entre outras funções e o comprometimento exigido com a profissão (Kirkpatrick, Ackroyd & Walker, 2005). Existem regras para salvaguardar a responsabilidade, equidade e comportamento ético, pois estes fornecem valores essenciais para a construção do serviço público (Brewer & Walker, 2010).

O processo da profissionalização é avançado tendo como fundo a redução da burocracia que estão em estruturas que necessitam a mudança como a descentralização, novas práticas de gestão para desenvolver a tomada de decisão e flexibilizar a inovação organizacional (Brewer & Walker, 2010).

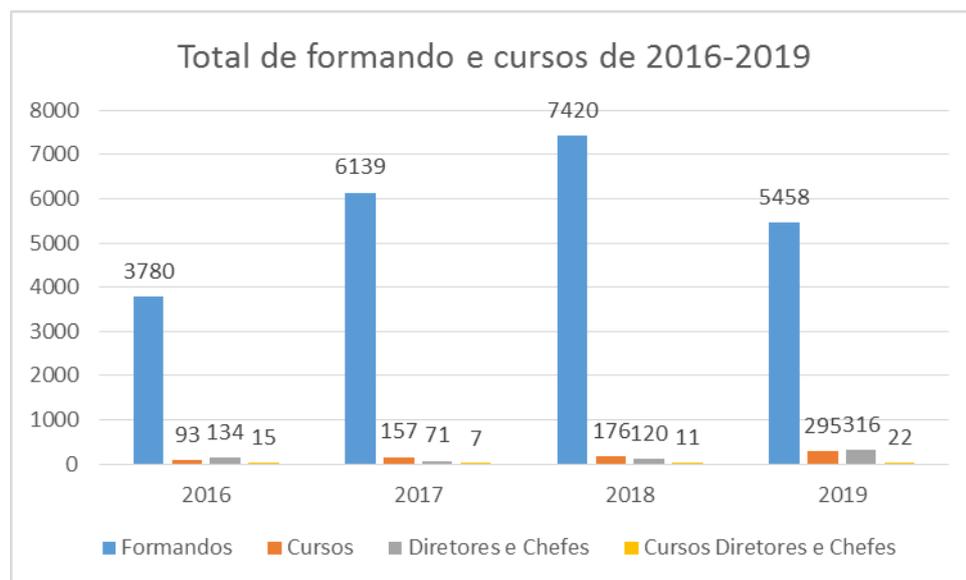
Para desenvolver nos funcionários uma cultura assente na eficiência e eficácia, o governo angolano definiu novas linhas de formação assentes no Decreto Presidencial nº 116/13 de 3 de julho, que exige as instituições da administração central e local a apresentação do plano anual de formação aquando da apresentação da proposta orçamental. O plano referido deve conter elementos indicativos como: nome, categoria, descrição das informações a superar ou competências a desenvolver, designação do curso, modalidade da formação, e custos (artigo 5º DP nº 116/13).

Na prática, a profissionalização dos trabalhadores do setor público e privado é uma preocupação do Estado, por esta razão, o governo definiu o Plano Nacional de Formação de Quadro – PNFQ entre 2013 - 2020. O PNFQ surge para responder o novo contexto do país, uma vez que, se procura superar as lacunas programa de reforma. O objetivo geral do plano é “desenvolver as competências dos dirigentes, quadros técnicos superiores, médios nacionais da administração pública, tendo em vista a qualidade e eficiência do serviço público” PNFQ (2013). O quinto programa deste plano é direcionado para a formação de quadros da Administração Pública, onde previu lançar formações específicas para os quadros dirigentes, técnicos superiores e médios.

Para o alcance dos resultados propostos, escolheu-se como caminho a revisão literária por meio da pesquisa bibliográfica e documental. Foram realizadas pesquisas em artigos e relatórios da Escola Nacional de Administração e Políticas Públicas -ENAPP.

Como resultado do processo de formação em curso na Administração Pública angolana associado a plano nacional de formação de quadros conforme a representação gráfica a seguir com os dados obtidos na ENAPP.

Gráfico n.º 1. Total de formandos e formações entre 2016-2019



Fonte: ENAPP, 2019.

Em 2016, foi aprovado o Decreto Presidencial n.º 116/13, que estabeleceu as formações obrigatórias para as carreiras técnicas e cargos de direção e chefia. O gráfico demonstra que o ano de 2019 é o que teve maior número de participação de detentores de cargos de direção e chefia nas formações em relação aos anos anteriores, justifica-se devido às sanções aplicadas pela Inspeção por falta de certificação para exercício de determinados cargos. De igual modo, em 2019 ministraram-se mais cursos para detentores de cargos de direção e chefia. Enquanto 2018 teve maior número de participações em todas as formações. Assim como o número de cursos foi aumentando do primeiro ao quarto ano, como resultado do comprimento da obrigatoriedade formativa.

O processo de formação como é obrigatório, tem contribuído para a profissionalização dos funcionários, pois que as formações são específicas para as diferentes carreiras, com maior incidência nos detentores de cargos de direção, chefia e técnicos superiores.

Em suma, a política de formação tem gerado efeitos na transformação dos servidores públicos, proporcionando a valorização dos funcionários em funções públicas. O processo da profissionalização no contexto da administração pública angolana tem evoluído bastante. Como resultado os funcionários tem proporcionado melhores serviços ao cidadão. Os novos programas de formação tem elevado a qualidade de serviços prestados nas instituições. A profissionalização é também um caminho para a valorização dos indivíduos. Julgamos que deve-se continuar a investir mais na formação em torno das carreiras no sentido de ir ao encontro naquilo que se faz em cada área. O processo de formação deve ser abrangente e obrigatório, visto que, ainda existem indivíduos que negligenciam o processo de formação.